

TAMPEREEN YLIOPISTO

ESTENOMIT TYÖELÄMÄSSÄ

Asiantuntijaosaaminen kauneushoitoalalla

Kasvatustieteiden laitos
Ammattikasvatuksen tutkimus- ja
koulutuskeskus
Pro gradu-tutkielma
Pia Parkkonen
2008

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tunnistaa ja kuvata estenomin työssä tarvittavaa osaamista. Edelleen tavoitteena oli pyrkiä rakentamaan konkreettista kuvaa estenomin ammatillisesta osaamisesta suhteessa asiantuntijan osaamisalueisiin, yrittäjyysosaamiseen ja yliammatillisiin osaamisalueisiin sekä kuvata estenomin osaamisen tulevaisuuden haasteita. Tarkastelu perustui estenomien omiin kokemuksiinsa työnantajien odotuksista ja työelämän erilaisten tehtävien vaatimasta osaamisesta.

Tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan osaamisen käsitteistöä ammattitaidon, asiantuntijuuden, kompetenssien ja kvalifikaatioiden kautta. Taustalla ovat myös ammattikorkeakoulujen kaikille aloille yhteiset kompetenssit sekä kauneudenhoitoalan koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit. Tutkimuksen taustana kuvataan myös kauneudenhoitoalaa toimialana ja lyhyesti kauneudenhoitoalan koulutusta.

Tämän tutkielman tutkimusote on laadullinen. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla seitsemältä estenomilta. Haastateltavilla edellytettiin olevan yli vuosi työkokemusta estenomina ja haastateltavat työskentelivät eri tyyppisissä kauneudenhoitoalan yrityksissä ja organisaatioissa esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Tutkimusaineisto kerättiin tammi-helmikuussa 2008. Tutkimusaineisto analysoitiin teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen perusteella estenomin ammatillinen osaaminen muodostuu substanssin hallinnasta, palveluosaamisesta ja alan kokonaisvaltaisesta hallinnasta. Asiantuntijuuteen lisättiin vielä alan teorian alan hallinta ja kehittämisosaaminen. Yrittäjyystaitoja tarkasteltiin ulkoisen, omaehtoisen, organisaatioyrittäjyyden sekä kahdesta jälkimmäisestä muodostuvan sisäisen yrittäjyyden kautta. Ulkoinen yrittäjyys näyttäytyi estenomin työssä myynti- ja markkinointiosaamisena, taloushallinnon osaamisena ja logistiikan hallintana. Lisäksi estenomit kuvailivat monipuolisesti sisäisen yrittäjyyden osaamisalueita, kuten oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta sekä kykyä reflektoida omaa toimintaa. Yliammatillista osaamisalueista kaikkein keskeisimpänä osaamisalueena estenomin työssä näytti olevan viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen.

Tulevaisuuden osaamishaasteina nähtiin kauneudenhoitoalan yritysten ketjuuntumisen myötä tuleva tarve kansainvälisyys- ja verkosto-osaamiselle. Edelleen haasteena nähtiin jatkokoulutuksen järjestäminen kauneudenhoitoalalle. Tutkimukseen perustuen estenomia voi kuvata kauneudenhoitoalaa monipuolisesti hallitsevaksi alan asiantuntijaksi, jolla on kyky, halu ja tahto kohottaa alan profiilia ja kehittää sekä kauneudenhoitoalaa että omaa osaamistaan

Asiasanat: osaaminen, ammattitaito, asiantuntijuus, kompetenssi, kvalifikaatio

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 KAUNEUDENHOITOALAN KUVAUS	4
3 OSAAMISEN KÄSITTEISTÖN MÄÄRITTELYÄ	7
3.1 Ammattitaito	7
3.2 Asiantuntijuus	10
3.3 Kvalifikaatio	12
3.4 Kompetenssi	13
3.5 Ammattikorkeakoulujen yleiset sekä kauneudenhoitoalan valtakunnalliset kompetenssit	16
3.6 Yhteenveto tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista	19
4 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET RATKAISUT	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
5.1 Aineiston hankinta	25
5.2 Aineiston analyysi	28
5.3 Tutkimustulokset	29
5.3.1 Ammattitaito ja asiantuntijuus	29
5.3.2 Estenomin ylläammatillinen osaaminen	33
5.3.3 Yrittäjyysosaaminen	38
5.3.4 Tulevaisuuden osaamishaasteet kauneudenhoitoalalla	43
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	47
6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset	47
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	50
6.3 Pohdinta	53
Lähteet	55
Liitteet	61

TAULUKKO

Taulukko 1. Yhteenveto kompetenssin määritteistä eri tutkijoiden mukaan

KUVIOT

- Kuvio 1. Ammattitaidon, kvalifikaation ja kompetenssin suhde työhön ja työntekijän ominaisuuksiin
- Kuvio 2. Työelämätaitojen käsite ja sen lähikäsitteet
- Kuvio 3. Tutkimusprosessin vaiheet
- Kuvio 4. Yhteenveto – estenomin ammattitaito ja asiantuntijuus
- Kuvio 5. Yhteenveto – ylläammatilliset osaamisalueet estenomin työssä
- Kuvio 6. Omaehtoisen yrittäjyyden osa-alueet estenomin työssä
- Kuvio 7. Yhteenveto – estenomin yrittäjyysosaaminen
- Kuvio 8. Estenomin asiantuntijaprofiili

LIITTEET

- Liite 1. Haastattelun teema-alueet
- Liite 2. Pelkistetyt ilmaukset haastatteluvastauksista
- Liite 3. Pelkistetyistä vastauksista teemoitteluun

1 JOHDANTO

Estenomeja on koulutettu Suomessa kymmenen vuoden ajan. Ensimmäiset kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulututkintoon johtaneet koulutukset aloitettiin Helsingissä ja Turussa syksyllä 1998. Vuotta myöhemmin vastaava koulutus aloitettiin Vaasassa ruotsinkielisenä. Aloituspaiikkoja alalla on valtakunnallisesti vuosittain 50. Valtioneuvosto vahvisti tutkintonimikkeen estenomi 1.11.2003.

Kauneudenhoitoalan koulutusohjelmista valmistuu estenomin tutkintonimikkeellä opiskelijoita hyvin erilaisiin työelämän tehtäviin ja myös työelämän tehtävänimikkeet ovat monenlaisia. Pyrin tutkielmassani löytämään ja määrittelemään niitä keskeisiä ja yhteisiä osaamisen alueita, joita estenomin tulisi hallita siirtyessään työelämään. Oletan, että tuloksissa korostuvat yleiset työelämävalmiudet, mutta toivon tutkimukseni tuottavan kuvauksen myös alaspesifisistä valmiuksista ja kauneudenhoitoalalle tyypillisestä substanssiosaamisesta. Kauneudenhoitoalan koulutusohjelmien opetussuunnitelmien sisältöjen painopisteet eri oppilaitoksissa eri paikkakunnilla vaihtelevat, mutta se ei välttämättä näy estenomin työssä työelämän tehtävien erilaisuutena, vaan pikemminkin yksilöjen erilaisina vahvuuksina. Siksi myös olettaisin, että pystyn määrittelemään estenomin osaamista valtakunnallisesti koskemaan kaikkia estenomin tutkintonimikkeellä valmistuvia kauneudenhoitoalan asiantuntijoita.

Tämän tutkielman tarkoituksena on tunnistaa ja kuvata estenomin työssä tarvittavaa osaamista. Edelleen tavoitteena on pyrkiä rakentamaan konkreettista kuvaa estenomin ammatillisesta osaamisesta suhteessa kauneudenhoitoalan asiantuntijan osaamisalueisiin, yrittäjyysosaamiseen sekä yliammatillisiin osaamisalueisiin. Tutkimuksen pohjana on laadullinen aineisto, joka on kerätty teemahaastatteluin. Tässä tutkielmassa en kartoita työnantajien näkemyksiä estenomin osaamisesta, koska ammattikorkeakoulutus on kauneudenhoitoalalla vielä suhteellisen nuorta, eivätkä työnantajat ole välttämättä kovin hyvin perillä koulutuksen sisällöstä ja sen antamista valmiuksista. Tavoitteena on luoda realistinen ja konkreettinen kuva estenomin työtehtävien vaatimasta osaamisesta. Tässä tutkimuksessa todellinen tilanne suhteutuu haastattelujen kokemuksiin, ajatuksiin ja käsityksiin sekä niistä johdettuun ymmärrykseen kauneudenhoitoalan asiantuntijan osaamisalueista. (Hirsjärvi, Hurme & Sajavaara 2004; Tuomi & Sarajärvi 2002, 87.) Teemahaastattelulla kerätyllä aineistolla ja sen tulkinnalla haetaan vasta-

usta tutkimuskysymykseen **Mitä estenomin osaaminen on?** Ja tätä pääkysymystä täydennetään alakysymyksillä, jotka liittyvät estenomin ammatilliseen osaamiseen, asiantuntijaosaamiseen kauneudenhoitoalalla, keskeisiin osaamisalueisiin työssä sekä osaamisen tulevaisuuden haasteisiin.

Osaamista kehittämisen keinona pidetään osaamisen määrittelyä. Ydinosaaminen on keskeisintä tietyssä työtehtävässä tarvittavaa ammattitaitoa ja osaamista, joka antaa kilpailuetua yritykselle tai organisaatiolle – tai kuten tässä tutkimuksessa, kilpailuetua estenomille työmarkkinoilla. Tarkoituksena on osoittaa, mitä sellaista osaamista estenomeilla on, mitä muiden alojen asiantuntijoilla ei ole. Osaamiseen kuuluvat ammatti- ja tehtäväsidonnaiset tiedot ja taidot sekä kyky ratkaista ammatissa esiin tulevia ongelmia. Ydinosaamisajattelun ja tämän tutkielman taustalla on ajatus, että nousevassa globaalissa dynaamisessa kilpailussa pärjäävät ne yksilöt, jotka pystyvät tunnistamaan, kehittämään ja hyödyntämään osaamistaan.

Estenomin osaaminen on erilaista kuin toisen asteen kauneudenhoito- ja hiusalan perustutkintojen tuottama osaaminen. Perinteisesti ymmärretyt kauneudenhoitoalan työt eli parturikampaajan tai kosmetologin kädentaidot eivät ole estenomin työn keskeistä osaamista, vaan osaaminen liittyy enemmän asiantuntijan rooliin kauneudenhoitoalalla. Asiantuntijuutta ja asiantuntijatyöroolia kuvaan tässä työssä tarkemmin kappaleessa 3.2.

Estenomit työllistyvät erilaisiin kauneudenhoitoalalla toimiviin yrityksiin sekä organisaatioihin ja toimenkuvat vaihtelevat. Kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulutus on myös väylä ammatilliseen opettajakoulutukseen ja toisen asteen ammatilliset oppilaitokset työllistävät estenomeja. Muita työllistäjiä ovat esimerkiksi

- kauneudenhoitoalan maahantuonti- ja tukkuliikkeet, joissa estenomeja toimii sekä kouluttajina että tuotevastaavina
- erilaiset organisaatiot, esimerkiksi allergia- ja astmayhdistys, jossa estenomi toimii kosmetiikan raaka-aineiden asiantuntijana ylläpitäen allergiaportaalia ja toimenkuvaan kuuluu myös kosmetiikkaneuvontaa kuluttajille.
- risteilyalukset, joilla estenomeja toimii kosmetiikkamyymälöiden esimiehinä sekä tuote- ja valikoimavastaavina
- erilaiset ketjuyritykset, joissa estenomeja toimii esimiehenä sekä myös muissa suunnittelu- ja organisointitehtävissä

- osa estenomeista työllistää itsensä itsenäisinä yrittäjinä
- myös kylpylät työllistävät estenomeja lähinnä esimiestehtäviin

Ensimmäiset estenomit ovat valmistuneet kauneudenhoitoalalle vuonna 2001 ja vuoden 2007 loppuun mennessä valmistuneita oli yhteensä valtakunnallisesti 290 estenomia. Aikuisopiskelijat ovat olleet pääasiassa toisen asteen hiusalan ja kauneudenhoitoalan opettajia, jotka ovat täydentäneet aiemmin suoritettun opistotutkinnon ammattikorkeakoulututkinnoksi ja jatkaneet valmistuttuaan opetustehtävissä toisella asteella. Nuorten koulutuksesta on valmistunut 185 estenomia, jotka ovat valmistuttuaan työllistyneet hyvinkin erilaisiin kauneudenhoitoalan yrityksiin ja tehtäviin. Koulutus on siis vielä nuorta eikä valmistuneitakaan ole vielä kovin paljon. Työelämä ja työnantajat kauneudenhoitoalalla alkavat tänä päivänä olla tietoisia estenomin osaamisesta – estenomit työllistyvät hyvin ja heistä on jo nyt kova kysyntä työmarkkinoilla. Työtehtävät kauneudenhoitoalan tehtävissä ovat vaihtelevia ja osaamisen määrittely on siksi ollut hankalaa. Ammattikorkeakoulujen opinto-oppaat kuvaavat kauneudenhoitoalan kompetensseja ja myös estenomin osaamista melko väljästi ja siksi lähdin määrittämään tarkemmin estenomin osaamista tutkimalla estenomien työtä ja työtehtäviä. Tavoitteena on saada sellaista tietoa, joka auttaa selkiinnyttämään estenomin osaamista, mutta myös kehittämään koulutusta työelämän vaatimuksia vastaavaksi. Aikaisempia tutkimuksia aiheesta ei ole tehty, joten toivon tämän tutkimuksen toimivan avauksena akateemiselle keskustelulle liittyen kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulutukseen ja estenomin osaamiseen.

2 KAUNEUDENHOITOALAN KUVAUS

Kauneudenhoitoalan toiminnan tarkoituksena on edistää ihmisten kauneutta, terveyttä, hyvinvointia ja hyvänolon tunnetta tuottamalla korkealaatuisia palveluja. Kauneudenhoitoalan ammattilaiset eli parturi-kampaajat, kosmetologit ja estenomit työskentelevät joko toisen palveluksessa, itsenäisinä ammatinharjoittajina, sopimusyrittäjinä tai yrittäjinä. Suurin osa kauneudenhoitoalan yrityksistä on pienyrityksiä, mutta yrityskokojen kasvaessa ja alan yritysten palvelutarjonnan monipuolistuessa ala työllistää yhä enemmän. Suuremmat yritykset tarjoavat myös enemmän esimiestason työtehtäviä. Alan yrityksiä on sijoittunut myös tarjoamaan lisäpalveluja kylpylöiden, palvelutalojen, risteilyalusten ja sairaaloiden yhteyteen. Kauneudenhoitoalan ammattilaiset toimivat lisäksi erilaisissa myynti-, markkinointi-, koulutus- ja konsultointitehtävissä. Työllistäjinä ovat kosmeettisten valmisteiden maahantuoja ja tukkuliikkeet sekä kaupat sekä erilaisia alan koulutuspalveluja tuottavat yritykset ja organisaatiot. Edelleen kauneudenhoitoalan ammattilaisia työllistävät teatterit, elokuva-ala sekä televisio sekä lehdistö. (Visanti 2002, 108-110.)

Ympäristön ja yhteiskunnan muutokset heijastuvat myös kauneudenhoitoalan ammattitaitovaatimuksiin ja osaamiseen. Kilpailun kiristyessä yrittäjyystaitojen merkitys korostuu. Itsensä työllistäminen sekä työntekijänä että yrittäjänä edellyttää kykyä taloudelliseen ajatteluun sekä kasvua yrittäjämäiseen tapaan työskennellä. Kansainvälinen yhteistyö tarjoaa ammattitaitoisille, kansainvälisestä yhteistyöstä kiinnostuneille mahdollisuuden työllistyä ulkomaille tai monikansallisiin ja/tai -kulttuurisiin yrityksiin Suomessa. (Visanti 2002, 109-111.)

Teknokemian yhdistyksen selvityksen perusteella Suomen kosmetiikkamarkkinat kasvavat muuta Eurooppaa nopeammin (Teknokemian yhdistys 2006). Kasvu näkyy myös alan ammatik Kosmetiikan tukkukaupan puolella (Wires 2006). Kosmetiikan tukkukaupan kasvu näkyy suurten kansainvälisten ketjujen rantautumisena Suomeen sekä suomalaisten vähittäiskauppojen perustamissa valtakunnallisissa kauneudenhoitoalan ketjuissa. Myös yrittäjävetoiset valtakunnalliset ketjut alkavat olla arkipäivää kauneudenhoitoalalla. Useimmat näistä edellä mainituista kasvuhakuisista yrityksistä ovat yrittäjävetoisia ja tarvitsevat alan osaajia, joilla on konkonaiskuva kauneudenhoitoalasta ja valmiudet siirtyä tehtävästä toiseen.

Kauneudenhoitoalan kuuluu osaksi hyvinvointiklusteria yhdessä muun sosiaali- ja terveystalouden kanssa. Suomalainen hyvinvointisektori kehittyy tulevaisuudessa yhä suuremmaksi kuluttajamarkkinaksi. Tähän vaikuttavat sekä väestön ikärakenteen muutos että vaurastumisen myötä kuluttajakäyttäytymisessä tapahtuvat muutokset. Ihmisten kiinnostus terveyttä ja hyvinvointia kohtaan lisääntyy ja he ovat kiinnostuneita itsensä hoitamisesta. Suomen korkeatasoinen koulutus tarjoaa mahdollisuuden kansainvälisesti kilpailukykyisten hyvinvointituotteiden ja palvelujen kehittämiseksi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 14-15.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (2006) tekemän selvityksen mukaan vuonna 2015 suomalaisen elinkeinoelämän liiketoimintamalli on asiakaslähtöinen, osaava, innovatiivinen ja oppiva verkosto, joka ennakoii vuorovaikutteisesti asiakkaiden tarpeita. Verkosto tarjoaa tulevaisuudessa mahdollisuuden tuottaa uusia kilpailukykyisiä palveluratkaisuja ja lisäarvoa globaalissa toimintaympäristössä. Tulevaisuuden työntekijä on itseään ja toisiaan arvostava, omaan osaamiseen ja sen kehittämiseen sekä osaamisen jakamiseen sitoutunut muutoksen tekijä. Osaajista kilpaillaan, mutta toisaalta osaajien kansallisuus ei ole enää keskeinen asia; Suomeen tulee ulkomaalaisia osaajia ja suomalaisia osaajia lähtee ulkomaille. Yritykset tarvitsevat tietoista ja taidoista, arvoista ja asenteista sekä verkostoista muodostuvaa osaamista. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 22-26.)

Kauneudenhoitoalan koulutus

Kauneudenhoitoalan ja hiusalan toisen asteen koulutusta toteutetaan sekä kunnallisten ammattioppilaitosten että yksityisten oppilaitosten toimesta. Toisen asteen koulutus painottuu käden taitojen sekä niihin liittyvän teoreettisen hallinnan oppimiseen. Ensimmäisen kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulutuksen opetussuunnitelman taustalla olivat vanhat alan opistoasteen opetussuunnitelmat. Niissä korostuivat työn tekemisen taidot eli monipuolisemmat kädentaidot, yrittäjyysopinnot sekä kielet. Kauneudenhoitoala on dynaaminen, nopeasti muuttuva ala ja ammattikorkeakoulutus on pyrkinyt vastaamaan haasteisiin kehittämällä opetussuunnitelmiaan ja toimintatapaansa työelämälähtöisesti alan kehitys huomioiden. Myös vallalla oleva sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys on suonut ammattikorkeakouluille mahdollisuuden kehittää koulutusta kohti itseohjautuvaa, joustavaa ja monimuotoista projektiopiskelua, joka tukee asiantuntijaksi kehittymistä.

Ammattikorkeakoululain (2003 4§) mukaisesti ammattikorkeakoulun tehtävänä on ”*antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimuksiin ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä.*” (Amk-laki 2003, 4§).

Estenomikoulutusta annetaan Suomessa kolmessa ammattikorkeakoulussa; Turun ammattikorkeakoulussa, Helsingissä Stadiassa sekä Vaasassa Svenska Yrkeshögskolassa. Koulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja kestää 3,5 vuotta. Tutkintonimike on estenomi. Opetushallituksen koulutusoppaan mukaan estenomi on oma-aloitteinen ja kehittämiskykyinen kauneudenhoitoalan monitaito-osaaja. Alansa asiantuntijana hän tuottaa yksilöiden ja ryhmien hyvinvointia edistäviä tuotteita ja palveluja. Hänellä on kokonaiskuva liiketoiminnan lainalaisuuksista ja yritystoiminnan kehittämisestä kauneudenhoitoalalla eettisesti kestäväällä pohjalla. Edelleen estenomilla on valmiudet kauneudenhoitoalan palveluiden ja tuotteiden kehittämistehtäviin, yritysten ja oppilaitosten koulutus- ja konsultointitehtäviin, tukku-, vähittäis- ja erikoistavarakaupan myynti- ja markkinointitehtäviin sekä työnjohtotehtäviin ja yritystoimintaan. Estenomin ammattiopintoihin kuuluu kosmetiikan kemiaa, palvelujen tuotekehitystä sekä opintokokonaisuuksia, jotka liittyvät yritystoimintaan, koulutukseen, myyntiin, markkinointiin ja viestintään. Tietotekniset taidot, kieliopinnot ja kansainvälisyys ovat myös osa tutkintoa. (Opetushallitus 2005.)

3 OSAAMISEN KÄSITTEISTÖN MÄÄRITTELYÄ

Osaaminen on todettu keskeiseksi kilpailutekijäksi ja sitä pidetään myös kriittisenä menestystekijänä nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa työelämässä. Osaamisen käsitteistö on kirjava ja sitä määritetään eri tavoin. Helakorven (2005, 55) mukaan osaaminen on yläkäsite ja ammattitaito ja asiantuntijuus sen alakäsitteitä. Hän liittää osaamiseen vielä kyvykkyyden, joka muotoutuu sekä peritystä lahjakkuudesta että koulutuksen ja kokemuksen tuomasta opista. Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. (Helakorpi 2005, 55-56.)

Tulevaisuudessa ammattiryhmien rajat tulevat hämärtymään ja täsmällisesti määritellyt ammattikuvat katoavat. Yhtenä syynä tähän voidaan pitää osaamistason nousua, mikä lisää valmiuksia hallita yhä laajempia kokonaisuuksia. Tärkeää on osaamisen korkea laatu. Vahvan substanssiosaamisen lisäksi erityisesti sosiaalisten taitojen merkitys työelämässä kasvaa. Työtehtävien monimutkaistuessa ja verkostoyhteistyön lisääntyessä tarvitaan hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 26-29.)

3.1 Ammattitaito

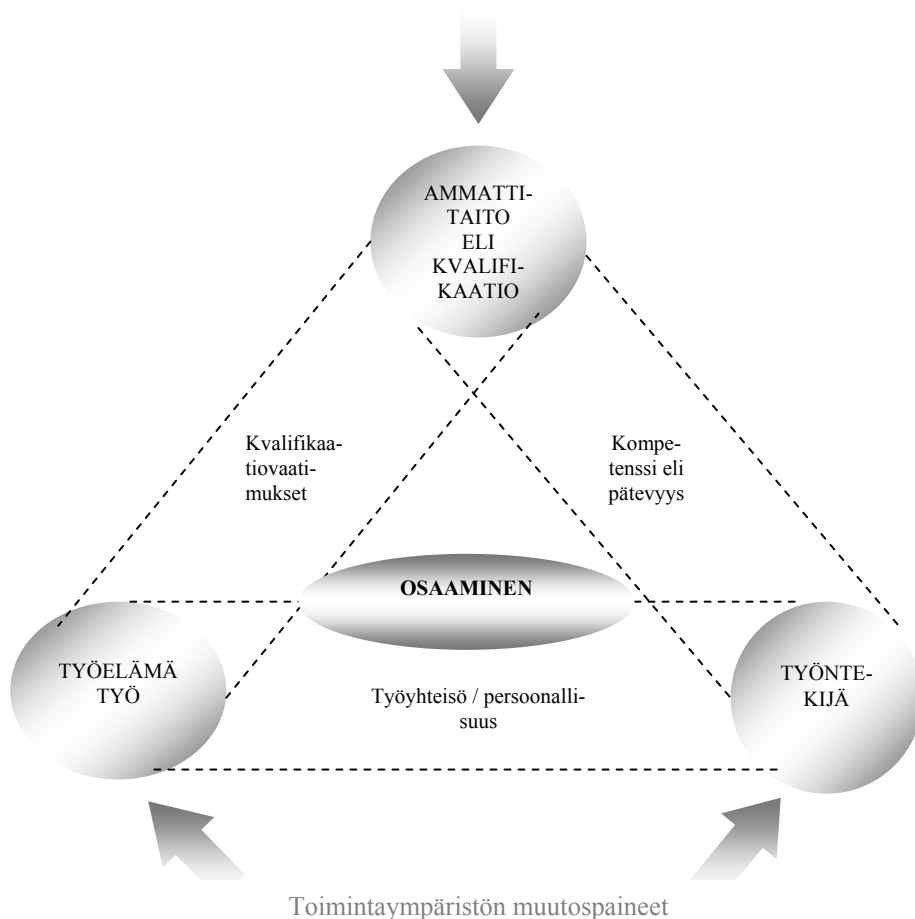
Ammattitaito ymmärretään Helakorven (2005) mukaan pysyväksi tekemisvalmiudeksi, joka edellyttää harjaantumisen lisäksi tietoja. Ammattitaito voidaan käsittää yhtenä osaamisen alueena; toinen osaamisen alakäsite, kuten edellä mainittiin, on asiantuntijuus, jota käsittelen kuitenkin omana osaamisalueenaan seuraavassa kappaleessa. Ammatillinen osaaminen muodostuu toisaalta tiedoista ja taidoista, mutta toisaalta yksilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja ympäristö muokkaavat elämän eri tilanteissa. Ammattitaito ei ole pysyvää, vaan se muokkautuu kokemuksen kautta. Osaamisen ja ammattitaidon perustana voidaan pitää kyvykkyyttä, joka on seurausta peritystä lahjakkuudesta ja toisaalta koulutuksen ja kokemuksen tuomasta opista. (Helakorpi 2005, Ruohotie 2002.)

Eteläpelto (1992) määrittelee ammattitaidon yhteiskunnallisen työnjaon edellyttämäksi, tietyllä koulutuksella ja kokemuksella hankituksi yksilölliseksi valmiudeksi tai pätevyydeksi toimia määrättyssä ammatissa. Ammattitaito voi näyttäytyä vakiintuneina toimintatapoina eli rutiineina tai se voi olla monimuotoinen kokonaisuus, joka koostuu erilaisista ja eritasoisista taidoista tai osaamisalueista. Ammattitaito on kuitenkin enemmän kuin yksittäisten taitojen summa (Jaakkola 1995; Turpeinen 1998.)

Turpeinen (1998) ja Heikkinen (2004) jakavat ammattitaidon kolmeen erilaiseen tapaan toimia työssä. Heidän mukaansa *staattinen* ammattitaito voidaan nähdä ulkoaohjattuna tehtäväsarjojen jatkumona. Staattinen ammattitaito on pysyvä tekemisvalmius ja se sisältää erilaisia yksittäisiä työsuorituksia, jotka eivät muodosta kokonaisuutta. Työn laatu näyttäytyy tiedon ja irrallisten tehtävien virheettömän hallinnan määränä. Työn luonteeseen ei kuulu kyseenalaistaminen ja ennakointi. Työ ei myöskään mahdollista työntekijän kriittistä, rutiineja rikkovaa ajattelua. (Turpeinen 1998; Heikkinen 2004, 175-176.) *Ideaalinen* ammattitaito on työn tiedollista ja taidollista hallintaa. Se näkyy sekä yksilöllisenä että yhteistoiminnallisena työskentelynä rajattujen ja asiallisesti etenevien tehtävien eli toimintasyklien parissa. Ideaalisen ammattitaito-käsitteen mukaan osaaminen on subjektiivista tietotaitoa ja siinä korostuu yksilön omakohtainen kokemus sekä kokemuksen arviointi ja pohdinta tietotaidon muokkajana. (Heikkinen 2004, 177.) Turpeinen (1998) luokittelee ammattitaidon edellisten lisäksi vielä dynaamiseen ammattitaitoon. *Dynaaminen* ammattitaito kytkeytyy muuttuvaan työympäristöön ja työyhteisöön, jolloin tieto, tunne ja toiminta ovat toisiinsa yhtä aikaa kytkeytyviä, jatkuvasti kehittyviä elementtejä työkontekstissa.

Nykyisin puhutaan ammattitaidon määrittelyn yhteydessä myös äänettömistä taidoista. Äänettömät taidot syntyvät pitkäaikaisesta kokemuksesta sekä oikeiden ja virheellisten päätelmien antamista käsityksistä, joiden pohjalta on syntynyt onnistunutta toimintaa käytännön työtehtävissä. Äänettömät taidot ovat usein lähes tiedostamatonta ammattitaitoista toimintaa, jolloin ammattitaitoisuus on saavuttanut jo asiantuntijatason. Äänetön taito liitetään usein hiljaiseen tietoon. Käsitteet eivät kuitenkaan ole synonyymejä, sillä hiljainen tieto ei ole taitoa ennen kuin se tuottaa toimintaa. (Helakorpi 2005.) Vesterinen (2001) puhuu työelämälähtöisestä osaamisesta, jolla hän viittaa osaajan kykyyn tunnistaa työelämän ja asiakkaiden tarpeet ja vastata niihin osaamisellaan.

Kvalifikaatio ja kompetenssi ovat ammatillisen osaamisen peruskäsitteitä. Keurulainen (1998) ja Helakorpi (2005) ovat kuvanneet eri käsitteiden suhdetta toisiinsa seuraavan kuvion avulla.



Kuvio 1. Ammattitaidon, kvalifikaation ja kompetenssin suhde työhön ja työntekijän ominaisuuksiin (Keurulainen 1998; Helakorpi 2005)

Aiemmin ajateltiin työn määrittävän yksilön osaamisvaatimuksia, mutta työtehtävien vaatimusten kasvaessa yksi ihminen ei välttämättä pysty yksin vastaamaan näihin vaatimuksiin. Yksilön osaamisen rinnalla voidaankin puhua kollektiivisesta osaamisesta, jolloin työyhteisön osaaminen koostuu yksittäisten työntekijöiden erilaisista kompetensseista. Näin ollen osaaminen laajenee ja voidaan vastata yhä monipuolisempiin työelämän osaamishaasteisiin. Osaaminen voidaan siis edellä olevan kuvion 1 mukaisesti ymmärtää yhteisötason käsitteeksi, joka muodostuu yhteisöllisesti ryhmän jäsenten osaamisesta ja joka reflektiivisen vuorovaikutuk-

sen tukemana kehittyä ja uudistuu vastaten paremmin toimintaympäristön muuttuviin tarpeisiin. (Helakorpi 2005, 52.)

3.2 Asiantuntijuus

Asiantuntijuus ymmärretään ammattitaitoa laajemmaksi. Se ei myöskään ole staattista, vaan jatkuvasti kehittyvää. Asiantuntijuus perustuu tietoihin, taitoihin, osaamiseen ja kokemukseen. Voidaankin perustellusti kysyä, valmistuuko ammattikorkeakouluista asiantuntijoita vai päteviä noviiseja, jotka kokemuksen myötä kehittyvät asiantuntijoiksi? Myös osaamisen käsite laajenee tarkasteltaessa sen yhteyttä asiantuntijuuteen. Asiantuntija kykenee ongelmanratkaisutilanteessa tarkastelemaan tilannetta ikään kuin ulkopuolelta. Ratkaisun löytämiseksi hän osaa tuloksetta tavalla jäsentää uudelleen olemassa olevia teknisiä, normatiivisia ja sosiaalisia sääntöjä. (Raivola & Vuorensyrjä 1998.)

Asiantuntijalta edellytetään tiettyä osaamista eli kompetenssia. Osaamista puolestaan voidaan määritellä kyvyksi soveltaa jonkin tehtävän suorittamiseksi tai ongelman ratkaisemiseksi tarvittavaa tietoa. (Stähle & Grönroos 1999.) Osaaminen ei kuitenkaan ole vain tietämyksen osaamista, vaan se on aktiivista ja dynaamista tietämistä, jossa tiedon sisältö ja soveltaminen liittyvät toimintaan. (Punnonen 1999).

Tulevaisuudessa korkeakoulutuksen suorittaneet nuoret siirtyvät tyypillisesti tehtäviin, jotka edellyttävät ajattelutyötä, vastuun kantamista ja johtamiskykyä. Matalissa organisaatioissa vastuu jakautuu erilaisiin ammatillisiin asemiin ja yksilöltä odotetaan joustavuutta siirtyä tarvittaessa johtajan rooliin tai siitä pois, hoitaa rooliaan erilaisissa tiimeissä, osastoilla tai erilaisissa toiminnallisissa ryhmissä. Yksilöllä on vastuu omasta työllistymisestään sekä taitojen ja osaamisen jatkuvasta kehittämisestä. Heidän tulee soveltaa joustavasti osaamistaan ja kyetä yhteistyöhön, jossa voi syntyä uusia osaamisen yhdistelmiä, kollektiivista osaamista. (Ruohotie 2000, 38.)

Asiantuntijuus määritellään usein henkilöön sitoutuvaksi ilmiöksi, joka muotoutuu korkeasteen koulutuksessa ja työelämän sosiaalisissa konteksteissa. Kapeampialaiseen ammatilli-

seen osaamiseen verrattuna asiantuntijuus näyttäytyy dynaamisena, muuntuvana ja vakiintuneen työnjaon luokitusta kaihtavana. Asiantuntijalla on käytännön taitojen lisäksi vahva teoreettinen osaaminen, jonka turvin hän pystyy edelleen kehittämään työtään, työyhteisöään sekä ammattialaansa. (Helakorpi 2005; Remes 1995.)

Ammattikorkeakoulutuksen haasteena on tieteellisen ja ammatillisen perinteen kahtiajaon ylittäminen (Eteläpelto 1992). Tämän haasteen mukaisesti ammattikorkeakoulun tehtävänä on kouluttaa tietäviä ja taitavia osaajia, ammatillisia asiantuntijoita, jotka hallitsevat sekä käytännöllistä osaamista että tieteellistä tietämistä (Raij 2003). Raivola ja Vuorensyrjä (1998) liittävät osaamisen edelleen tietojen ja taitojen soveltamisen sosiaalisessa kontekstissa. Tietäminen on tiedon sisällön ja soveltamisen yhdistävä aktiivinen ja dynaaminen prosessi. Taitojen käyttö liittyy esineiden maailmaan, kun taas osaamista sovelletaan sosiaalisessa maailmassa. Myös Nonaka (2000) korostaa sosiaalisen kontekstin ja verkostojen merkitystä tiedon kehitymisessä. Dialogi ja yhdessä toimiminen mahdollistavat tiedon jakamisen ja edelleen jalostamisen sekä monistamisen kaikkien muidenkin käyttöön. Helakorven (2005) mukaan asiantuntijan tulee hallita sekä ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset että työelämän pelisäännöt. Asiantuntijan ammatillisiin taitoihin liittyy myös sellaisia käytännöllisiä taitoja kuin yhteistyö- ja tiimityötaidot, alan järjestelmien ja tietolähteiden tuntemus, kielitaito sekä kyky itsenäiseen työskentelyyn (Helakorpi 2006, 54, 66.)

Raij (2003) on määritellyt ammattikorkeakouluosaamisen tutkittuun tietoon perustuvaksi tietämiseksi, tekemisen osaamiseksi, kontekstin ja sen ilmiöiden ymmärtämiseksi sekä kyvyksi hallita erilaisia tehtäviä. Nämä neljä edellä mainittua osa-aluetta muodostavat integroidun kokonaisuuden, joka mahdollistaa osaamisen ja asiantuntijuuden. Näissä osa-alueissa yhdistyvät tieteellinen tietäminen ja ammatillinen taitaminen siten, että ymmärtäminen ja kyky hyödyntää tietämistä ja taitamista eri tilanteissa mahdollistuu.

Ammattikorkeakoulun strategisena tavoitteena on kouluttaa asiantuntijoita, joilla on sekä vahva teoreettinen osaaminen että käytännön hallinta tietyllä ammattialalla. Valmistuneella estenomilla on valmiudet kehittyä alansa asiantuntijaksi, sillä hänellä on hallussaan viimeisintä tietoa kauneudenhoitoalalta. Tieto kuitenkin vanhenee nopeasti ja tulevaisuus on suurelta osin tuntematon. Koulutuksen tavoitteena tulisikin olla myös se, miten yksilö osaa käsitellä ja omaksua uutta tietoa ja mukauttaa sitä uudenaikaisissa, yllättävissä ja vaihtelevissa tilanteissa. Asiantuntijalta edellytetään proaktiivista toimintaa eli kykyä ennakoida tulevaa ja varautua

siihen. 1990-luvun lopulla korkeakoulutuksen saaneelta odotettiin joustavuutta, innovatiivisuutta ja luovuutta, epävarmuuden sietokykyä, kykyä elinikäiseen oppimiseen, sosiaalista tarkkanäköisyyttä ja kommunikaatiotaitoja, ryhmätyöskentelytaitoja, vastuunottokykyä, yrittäjähenkisyyttä, monikulttuurista ymmärrystä ja monipuolisia yleistaitoja. Valmiuksien taustalla olivat sellaiset työn luonteessa tapahtuneet muutokset kuin tiimityöskentelyn yleistyminen ja tiedon lisääntymisen myötä kiihtynyt työtahti. Sama suuntaus on nähtävissä edelleen ja siksi edellä luetellut taidot ovat edelleen relevantteja asiantuntijan osaamisalueita. (Teichler 1999, 229.)

3.3 Kvalifikaatio

Kvalifikaatiolla tarkoitetaan niitä yleisiä valmiuksia - kykyjä, pätevyys- ja ominaisuuksia, joita tietty työtehtävä vaatii. Helakorpi (2005, 58) määrittelee kvalifikaatiot yleisiksi työtehtävän edellyttämiksi taidoiksi, joten kvalifikaatiot voidaan nähdä työelämän näkökulmana ammattitaitoon. Väärälä (1995) luokittelee kvalifikaatiot tuotannollis-tekniisiin, innovatiivisiin ja sosiokulttuurisiin sekä mukautumis- ja motivaatiokvalifikaatioihin. Tuotannollis-teknisillä kvalifikaatioilla tarkoitetaan yksilöllisiä teknisesti painottuvia tietoja, taitoja ja pätevyys- ja kykyjä, jotka ovat välttämättömiä työsuorituksessa. Innovatiiviset kvalifikaatiot mahdollistavat rutineista poikkeavaa työtoimintaa ja mahdollistavat työprosessien kehittämisen. Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot ja sosiokulttuurinen kyvykkyys ilmenevät erityisesti tiimi- ja verkostokeskusteluissa, joissa tarvitaan taitoa yhdistellä eri osaamisen alueita ja erilaisten ihmisten osaamista tavanomaisesta poikkeavalla tavalla. Mukautumiskvalifikaatiot tarkoittavat työhön sopeutumisen peruskysymyksiä, joihin jokaisen työntekijän on alistuttava. Näitä ovat esimerkiksi työajat, työyhteisö ja työtahti. Motivaatiokvalifikaatioita on pidetty suhteellisen pysyvänä henkilökohtaisena ominaisuutena. Motivoituminen on yhä enenevässä määrin kykyä erottaa ja suhteuttaa omaa sitoutumista työhön, kykyä säädellä omaa lojaliteettiaan työorganisaatiolle ja kykyä säädellä omaa suostumustaan työn asettamiin haasteisiin. (Väärälä 1995, 44-47.)

Räsänen (1996, 132-143) tarkastelee kvalifikaatioita toisenlaisesta näkökulmasta. Hän jaottelee kvalifikaatiot ulkoisiin ja sisäisiin kvalifikaatioihin. Sisäiset kvalifikaatiot ovat käsityksiä itsestä – yksilön sisäisiä konstruktioita, jotka ovat muotoutuneet yksilön vertaillen teorioi-

taan ja uskomuksiaan todellisuuteen. Tulevaisuuden ihmisen pitää olla monella tapaa nykyihmistä kyvykkäämpi ja pätevämpi. Hän nimeää Väärälän jaottelua ulkoisiksi kvalifikaatioiksi, koska niistä puuttuu jo näkyvissä oleva tulevaisuusulottuvuus.

Osaamisen kehittymisen kannalta keskeisiä kvalifikaatioita ovat asenteet ja motivaatio. Asenteet yhdistyvät työntekijän tahtoon, tavoitteisiin ja avoimuuteen uusille asioille. (Ojala 2003, 27-28; Strömmer 1999, 147.) Raivolan ja Vuorensyrjän (1998) mukaan kvalifikaatiokäsite on johdettu ammattitaidon käsitteestä, joka sittemmin on käynyt riittämättömäksi staattisuutensa vuoksi. Ruohotien (2000) mukaan tulevaisuuden kvalifikaatioita ovat työntekijän vahva itsetuottamus, korkea motivaatio ja halu ottaa riskejä.

Tässä tutkimuksessa kvalifikaatioilla tarkoitetaan niitä tietoja, taitoja ja persoonallisia valmiuksia, joita estenomi tarvitsee voidakseen toimia erilaisissa työprosesseissa kauneudenhoitoalalla.

3.4 Kompetenssi

Kompetenssin käsite on moninainen ja eri asiantuntijat määrittävät sitä kirjallisuudessa eri tavoin. Sitä käytetään rinnakkain esimerkiksi käsitteiden taito, kyky ja kvalifikaatio kanssa. Syynä tähän pidetään usein sitä, että kompetensseja on tutkittu monilla tieteenaloilla esimerkiksi kasvatustieteissä, kauppatieteissä, yhteiskuntatieteissä ja myös yrityselämässä, jotka kukin määrittävät käsitettä oman tieteenalansa näkökulmasta. Weinertin (2001) mukaan kompetenssin käsite on tarkan määrittelyn puuttuessa saanut yhä enemmän sivumerkityksiä, mikä edelleen vaikeuttaa käsitteen jäsentämistä. Yhteistä erilaisille määritelmille on kuitenkin se, että ne ovat suhde-käsitteitä, jolloin yksilön kompetenssi, kyky, taito tai kvalifikaatio määritellään suhteessa siihen ympäristöön, jossa yksilö toimii (Vesterinen 2001).

Yleisesti kompetenssilla käsitteenä kuvataan työelämässä tarvittavaa osaamista. Käsitettä tarkastellaan yleensä yksilön näkökulmasta, mutta modernissa työelämässä ja tutkimuksessa korostetaan yhä enemmän yhteisöllistä osaamista. Kompetenssilla ilmaistaan lähinnä yksilön kyvykkyyttä, pätevyyttä sekä yleisemmin osaamista. Spencer ja Spencer (1993) määrittelevät

kompetenssin yksilön toiminnan taustalla olevaksi ominaispiirteeksi, joka on syyseuraussuhteessa mitattavaan työsuoritukseen. Keskeistä on, että kompetenssia tarkastellaan suhteessa työhön ja siihen, miten työstä suoriudutaan. Kompetenssi on kyvykkyyttä tehdä jotakin hyvin. (Martinsuo & Jakobson 1998.)

Ellsrömin (1994) mukaan kompetenssi on yksilön tai yhteisön kyky käsitellä onnistuneesti tiettyjä tilanteita tai suoriutua tietyistä tehtävistä. Hänen mukaansa kompetenssia määrittävät motoriset taidot, kognitiiviset tekijät, affektiiviset tekijät, persoonallisuuden piirteet sekä sosiaaliset taidot. Hän korostaa kompetenssia enemmänkin potentiaalisena kuin aktuaalisena kykynä, jota käytetään vain tietyin edellytyksin kuten silloin, kun tehtävä on haasteellinen. Ellsröm (1994) tarkastelee ammatillista kompetenssia kolmesta näkökulmasta. Hänen mukaansa kompetenssi voidaan ymmärtää työn vaatimuksina, jolloin tarkastelun kohteena voivat olla joko viralliset pätevyysvaatimukset tai toisaalta työn edellyttämä todellinen pätevyys. Viralliset pätevyysvaatimukset korostuvat yleensä työhönottotilanteessa sekä palkanmaksussa. Toisaalta todelliset pätevyysvaatimukset ovat niitä yksilön tietoja, taitoja ja muita ominaisuuksia, jotka ovat välttämättömiä työtehtävien hoitamiseksi. Kompetenssia voidaan määritellä myös yksilön ominaisuuksina, jolloin sillä tarkoitetaan sitä inhimillistä resurssia tai pääomaa, jonka yksilö tuo mukanaan työpaikalle. Samoin kuin työn kannalta määriteltynä, voidaan kompetenssi yksilöllisellä tasollakin nähdä joko muodollisena tai todellisena pätevyyttenä. Muodollinen pätevyys on Ellsrömin (1994) mukaan tutkintovaatimusten tai todistuksen ilmaisemaa pätevyyttä ja todellinen pätevyys ottaa huomioon yksilöllisen kapasiteetin suoriutua tehtävistä ja haasteista.

Kolmas näkökulma korostaa sellaista pätevyyttä, jota yksilöllä on mahdollisuus hyödyntää ja kehittää työssään. Potentiaalisen kompetenssin hyödyntäminen on riippuvainen yksilöstä itsestään sekä työympäristön asettamista mahdollisuuksista ja rajoituksista. Näiden kolmen näkökulman pohjalta Ellsröm antaa kompetenssin käsitteelle viisi eri merkitystä, jotka ovat:

1. Ammatillinen kompetenssi työmarkkinoiden, ammattijärjestöjen ym. ilmaisemina kelpoisuus- ja ammattitaitovaatimuksina
2. Ammatillinen kompetenssi niinä työpaikan vaatimuksina, joita työn menestyksellinen suorittaminen edellyttää
3. Ammatillinen kompetenssi opetussuunnitelmien, tutkintovaatimusten ja todistusten ilmaisema yksilön muodollisena pätevyyttenä ja jatko-opintovalmiutena

4. Ammatillinen kompetenssi yksilön todellisena, potentiaalisena pätevyytenä
5. Ammatillinen kompetenssi, jota yksilö voi työssään hyödyntää.

(Ellström 1994; Ruohotie & Honka 2003, 53-56.)

Tutkimuksissa kompetenssi määritellään usein yksilön henkilökohtaiseksi ominaisuudeksi, joka on ehtona työssä ja elämässä menestymiselle. Se voidaan määritellä myös laajemmin kykynä kohdata menestyksellisesti erilaisten tilanteiden moninaiset vaatimukset (Rychen & Salganik 2003.) tai käsitettä voidaan määrittää Gonzalesin ja Wagenaarin (2003) mukaan, jotka ymmärtävät kompetenssin yksilön kykynä, pätevyytenä tai valmiutena suoriutua tehtävistä. Englantilaisen näkemyksen mukaan kompetenssi tulisi ymmärtää kykynä suoriutua organisaation taholta määrättyistä tehtävistä tiettyjen kriteerien mukaisesti. Saksalaiset puolestaan pitävät kompetenssia yksilöllisenä tietoihin ja taitoihin liittyvänä ominaisuutena, johon liittyy myös ammatillinen identiteetti. Hövelsin (2001) mukaan kompetenssin käsitteellä on anglo-amerikkalainen tausta ja se pohjautuu kompetenssi- ja suoritusteorioista, jotka taas juontuvat oppimis- ja tietoteorioihin. Ruohotie ja Honka (2003) määrittelevät kompetenssin ”*yksilölliseksi ominaisuudeksi, joka kausaalisesti selittää tietyn kriteerein määriteltä tehokkuutta tai onnistumista työtehtävissä ja -tilanteissa.*” Ellström (1994), Allen, Ramaekers ja van der Velden (2005) sekä Nijhof ja Streumer tarkoittavat kompetenssilla yksilön tai kollektiivin potentiaalista kapasiteettia käsitellä menestyksellisesti tiettyjä tilanteita tai suoriutua tietystä tehtävästä tai työstä. Seuraavassa taulukossa on tiivistetysti eri tutkijoiden näkemyksiä kompetenssin määritteistä.

Taulukko 1. Yhteenveto kompetenssin määritteistä eri tutkijoiden mukaan.

Gonzales & Wagenaar (2003)	Rychen & Salganik (2003)	Ruohotie & Honka (2003)	Ellström (1994)
Tietoa ja ymmärrystä	Tietoa, taitoa, sosiaalisia valmiuksia, asenteita, emootioita ja motivaatioita	Motiiveja, luonteenpiirteitä, minäkäsityksiä, asenteita, arvoja, tietämystä sekä kognitiivisia ja käytännöllisiä taitoja	Motorisia taitoja, kognitiivisia tekijöitä, affektii-visia tekijöitä, persoonallisuuden piirteitä ja sosiaalisia taitoja

Kompetenssin käsite on laajentunut professionaalisista ja teknis-instrumentaalisista tiedoista ja taidoista koskemaan myös uudenlaisia tietoja ja taitoja. Yliammatillisilla kompetensseilla tarkoitetaan niitä valmiuksia, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista, erilaisten tehtävien hallintaa ja uusissa tilanteissa toimimista. Yliammatilliset kompetenssit mahdollistavat erityisosaamisen hankkimisen tehokkaasti ja tekevät mahdolliseksi hallita omaa urakehitystä. Työssä tarvitaan myös ammatillisuutta valmiuksia. Keskeisiä työtehtävissä tarvittavia ja muuttuvien työtehtävien edellyttämiä valmiuksia kutsutaan myös avainkompetensseiksi. (Ruohotie & Honka 2002.)

3.5 Ammattikorkeakoulujen yleiset sekä kauneudenhoitoalan valtakunnalliset kompetenssit

Vuosien 2004-2006 aikana ammattikorkeakoulut osallistuivat Arene ry:n ja opetusministeriön rahoittamaan projektiin, jonka tavoitteena oli edistää ammattikorkeakoulujen integroitumista osaksi eurooppalaista korkeakoulualueita sekä tukea ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmatyötä ja siihen liittyvien hyvien käytänteiden leviämistä. Projektin aikana tuotettiin sekä kaikille ammattikorkeakoulututkinnoille yhteiset ja yleiset kompetenssit sekä koulutusohjelmakohtaiset kansalliset suositukset. Suomen ammattikorkeakouluissa kompetenssit jaetaan koulutusohjelmakohtaisiin eli ammatillisiin ja yleisiin kompetensseihin. Näiden on tarkoitus olla selkeästi toisistaan erottuvia, arvioitavissa olevia osaamiskokonaisuuksia.

Ammattikorkeakoulujen yleiset kompetenssit muodostavat perustan työelämässä toimimiselle, yhteistyölle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Ne ovat laajoja, yksilön tiedoista, taidoista ja asenteista muodostuvia osaamiskokonaisuuksia. Yleiset kompetensseja ovat rinnastettavissa yliammatillisiin kompetensseihin. Ammattikorkeakoulukontekstissa kompetenssi kuvaa pätevyyttä, suorituskäkyä ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä. Yleisiä kompetensseja ovat:

- Itsensä kehittäminen
- Eettinen osaaminen
- Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen
- Kehittämistoiminnan osaaminen

- Organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen
- Kansainvälisyysosaaminen

Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit luovat opiskelijan ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen perustan tukemalla alaspesifin tietotaidon kehittymistä. Kauneudenhoitoalan kompetenssit määriteltiin keväällä 2006 yhteisesti kaikkien Suomessa kauneudenhoitoalan ammatikorkeakoulutusta antavien ammattikorkeakoulujen yhteistyönä. Kauneudenhoitoalan koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit määriteltiin seuraavasti:

- Kauneudenhoitoalan palvelu- ja tuotekehitysoosaaminen - Estenomi osaa suunnitella ja kehittää ihon- ja hiushoidon palveluita sekä johtaa palvelutuotantoa alaa ja itseään kehittäen. Hän kykenee toimimaan kansainvälisissä toimintaympäristöissä eettisiä periaatteita kunnioittaen.
- Iho-, hius- ja tyyliosaaminen – Estenomi ymmärtää ihmisen anatomian, fysiologian ja elimistön toiminnan periaatteita sekä hoitamiseen ja tyyliin liittyviä hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Estenomi osaa ohjata asiakkaita ja työyhteisöä alan tuotteiden, palvelujen ja välineiden turvallisessa käytössä sekä kehittämisessä.
- Kosmetiikkaosaaminen – Estenomi ymmärtää kosmetiikkatuotteiden kemiallisia, fysiologisia ja viestinnällisiä ominaisuuksia sekä ottaa huomioon raaka-aineiden ja pakkausten, lainsäädännön sekä kestävän kehityksen vaatimukset toimiessaan kosmeettisten tuotteiden kanssa alan erilaisissa tehtävissä; myynnissä, markkinoinnissa ja tuotekehitystehtävissä.
- Kauneudenhoitoalan liiketoiminta- ja yrittäjyysosaaminen – Estenomi ymmärtää alan liiketoiminnan suunnittelun periaatteita ja yritystoiminnan lainalaisuuksia sekä osaa hyödyntää ammatissaan liiketoiminnan työvälineitä kansallisessa ja kansainvälisissä toimintaympäristöissä. Hän toimii yrittäjämäisesti ja osaa kehittää liiketoimintaa eettisesti kestäväällä pohjalla.
- Kauneudenhoitoalan tutkimus- ja tuotekehitysoosaaminen – Estenomi osaa tutkia ja kehittää alan yritystoimintaa ja kauneudenhoitoalaa työelämälähtöisesti verkostoja hyödyntäen.

(Arene 2006)

Tällä edellä mainitulla jaottelulla ammattikorkeakoulujen kaikille tutkinnoille yhteiset kompetenssi ovat ns. yleisiä työelämävalmiuksia ja alakohtaisissa kompetensseissa korostuu ammatispesifit kompetenssit ja alan substanssi.

Työyhteisölle oppiminen on nyky-yhteiskunnassa elinehto, sillä työn vaatimukset ja työhön liittyvät osaamistarpeet ovat alati muuttuvia. Oppimisen avulla organisaatiot voivat kehittää prosessejaan, toimintatapojaan sekä organisaatiokulttuuriaan. Myös ammattien asema on jat-

kuvassa yhteiskunnallisessa muutoksessa. Tässä muutoksessa on selvää, että tietoa ei voida pitää valta-asemana, vaan muuttuva tieto korostaa jatkuvaa osaamisen arviointia sekä kompetenssien määrittelyä. Työelämässä osaamista ja työssä kehittymistä tulisi myös edistää ja johtaa tunnistamalla yksilöön tai työyhteisöön liittyviä taitoja ja tietämystä. Ammatillinen kehittyminen edellyttää valmiuksia pitää ammattitaitoa ajan tasalla, oppia työssä, kykyä soveltaa tietoa uusissa tilanteissa ja hahmottaa ammattinsa tulevaisuutta, hyödyntää sekä rakentavaa että kriittistä palautetta, taitoa hallita muutoksia sekä positiivista elämänasennetta. (Ruohotie & Honka 2003.)

Kuten aiemmin todettiin, työssä onnistuminen edellyttää sekä ammattispesifisiä tietoja ja taitoja että yleisiä työelämävalmiuksia. Näitä yleisiä työelämävalmiuksia ovat sosiaaliset taidot, luovuus ja innovatiivisuus, ihmisten ja tehtävien johtamisen taidot sekä sähköisen viestinnän valmiudet. Osaamisen moniulotteisuus tarkoittaa siis sitä, että kehittämisen haasteet ovat nimenomaan oppimisen haasteita. Huippuosaaajan ammattitaito perustuu sisältöspesifisiin tietorakenteisiin, taitoihin ja rutiineihin. Kompetenssi kehittyy työssä ja taidot kehittyvät tekemällä. Siksi kehittämisen tulisikin olla sidoksissa työkontekstiin, oli sitten kysymys oppilaitoksessa tapahtuvasta oppimisesta tai jo ammatissa toimivan yksilön tai yhteisön kompetenssin kehittämisestä.

Tietomäärän ja työkokemuksen suuruus ei yksinään selitä kompetenssin kehittymistä. Ihmiset eivät ole tietoisia siitä, mitä he eivät tiedä; mitkä ovat heidän tiedolliset vahvuutensa, miten tietoja ja taitoja tulisi käyttää erilaisissa tehtävissä sekä miten uusia taitoja voisi oppia. Tietoa tiedosta kutsutaan metatiedoksi ja kykyä arvioida henkilökohtaisen kompetenssien soveltuvuutta, käyttöä ja opittavuutta sanotaan metakompetensseiksi. Toisin sanoen ne, jotka tietävät itsestään enemmän ja osaavat soveltaa tietoaan käytännössä suoriutuvat paremmin ongelmallisissa tehtävissä.

Oman toiminnan tahdonalaista kontrollia sanotaan itsesäätelyksi. Se edellyttää oman toiminnan tietoista ja myös kriittistä tarkkailua ja arviointia. Tämä on mielestäni myös keskeinen oppimistavoite ammattikorkeakoulukontekstissa. Motivaatio ja tahto ovat keskeisiä itsesäätelyprosessissa sekä kyky reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa kehittymistään. Kehitystä ohjaavat tahdonalaiset prosessit liittyvät lähinnä minän ja tehtävän hallintaan – motivaatio taas on sidoksissa tavoiteorientaatioon, arvoihin uskomuksiin ja odotuksiin. Panostamalla itsesäätelyn kehittämiseen on saatu hyviä oppimistuloksia. Itsesäätelyä koskevien tulkintojen

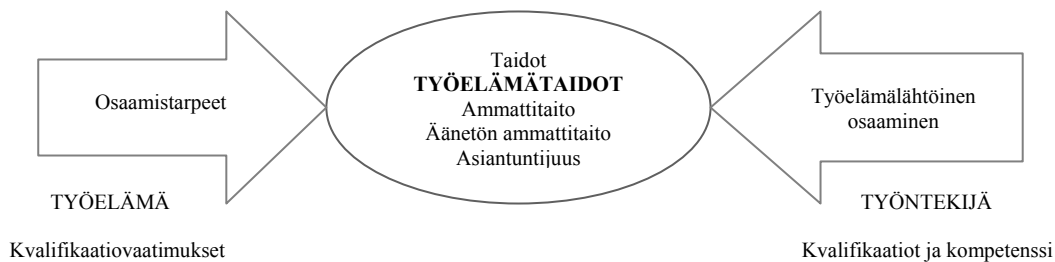
muuttuminen myönteisemmiksi on saanut aikaan sisäisen motivaation sekä oppimistulosten paranemista sekä vastuuntunnon ja tehokkuususkomusten kehittymistä. Itsesäätelyn ja kompetenssin käsitysten kehittyminen on saanut aikaiseksi sen, että oppijat turvautuvat oppimaansa myös uusissa tilanteissa, jolloin myös yksilön ja/tai yhteisön kompetenssi kehittyy. (Ruohotie 2002, Pintrich & Ruohotie 2000.)

3.6 Yhteenvedo tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista

Osaamisen käsitteistöä on määritelty monin tavoin kirjoittajan taustasta riippuen. Osaamiseen liittyviä käsitteitä ovat ammattitaito, asiantuntijuus, kompetenssi ja kvalifikaatio. Käsitepareina voidaan pitää ammattitaitoa ja asiantuntijuutta sekä toisaalta kvalifikaatiota ja kompetenssia. Taalas ja Venäläinen (1994) pitävät kompetenssia kvalifikaatiota abstraktimpana käsitteenä, joka rajoittuu kuvaamaan työntekijän ominaisuuksia eikä ulota tarkastelua työntekijän ulkopuolelle asetettuihin vaatimuksiin. Monet tutkijat korostavat kompetenssi-käsitteen suhdetomaisuutta – yksilön kyvyn ja tehtävän tai työn välinen suhde. Kompetenssi lähtee yksilöstä ja hänen potentiaalisista kyvyistään suhteessa tiettyyn työhön; kvalifikaatio lähtee työstä ja sen asettamista vaatimuksista.

Asiantuntijuuden käsite on lähellä ammattitaidon käsitettä. Se eroaa kuitenkin ammattitaidosta siinä, että sitä ei rajaa ammatillinen positio, vaan pikemminkin asia, aihe, tehtävä tai ongelma-alue (Eteläpelto 1992.) Asiantuntijuus voidaan ymmärtää professionaalisenä toimintana, jolle on ominaista valtuutus määrättyihin työtehtäviin (Eräsaari 1997, 62-72.) Breiter ja Scardamalia (1993) kuvaavat asiantuntijuutta yksilöiden ja ryhmien asteittain etenevänä ongelmanratkaisuprosessina, jossa määritellään yhä uudelleen tehtäviä ja toimintoja. Näin määriteltynä asiantuntijuus koostuisi teoriasta, käytännöllisestä tiedosta ja taidosta sekä itsesäätelytaidoista. Asiantuntijuudessa korostuu omaan alaan liittyvä tieto – tiedon syvällisyys, monitasoisuus, tiedon helppo käytettävyys ja yhdistelytaito (Eteläpelto 1997.) Mezirow ym. (1995) korostaa asiantuntijuuden kehittämisessä tiedon ja kokemuksen lisäksi keskeisenä reflektiivisyyttä ja kykyä tehdä johtopäätöksiä.

Vesterisen (2001) mukaan kvalifikaatio, kompetenssi, ammattitaito, työelämälähtöinen osaaminen, äänetön ammattitaito ja asiantuntijuus muodostavat yhdessä **työelämätaidon**, jolla halutaan korostaa osaamista ja työntekijän uusiutumistaitoja. Näillä taidoilla vastataan työelämästä tuleviin muuttuviin osaamistarpeisiin.



Kuvio 2. Työelämätaitojen käsite ja sen lähikäsitteet. (Vesterinen 2001.)

Työelämätaidot sisältävät käsityksen ammattitaidosta ja kokemuksen kautta kehittyvästä äänettömästä ammattitaidosta. Asiantuntijuus liittyy työelämätaitoihin siitä syystä, että tulevaisuudessa sen katsotaan olevan osa ammatteihin liittyvää erityisosaamista. (Vesterinen 2001.)

Työt ovat muuttumassa entistä monimutkaisemmiksi ja edellyttävät tekijältään laaja-alaista osaamista – myös estenomin sanotaan olevan kauneudenhoitoalan monitaito-osaaja. Työssä menestyminen edellyttää jatkuvaa itseohjattua oppimista ja kykyä siirtää opittua uusiin ja muuttuneisiin tehtäviin. Työympäristön piirteet voivat joko mahdollistaa osaamisen kehittymisen tai olla kehittymisen esteenä, mutta viimekädessä suoritus riippuu kuitenkin tekijän tiedoista, taidoista ja halusta kehittyä eli motivaatiosta.

Työyhteisössä voidaan puhua ns. organisatorisista kasvutekijöistä, jotka mahdollistavat osaamisen kehittämisen työssä. Jatkuvan kasvun kannalta ratkaisevia ovat yksilön omat havainnot ja tulkinnat työstä ja työympäristöstä. Eri organisaatioissa on erilaiset edellytykset osaamisen jatkuvalle kehittämiselle ja siten myös innovatiiviselle toiminnalle. Kasvuorientaation kehittymisen kannalta tärkeitä vaikuttimia ovat johdon tuki ja kannustus, ryhmän toimintakyky, työn kannustearvo sekä työn aiheuttama stressi. Ammatillisen osaamisen kehittymistä ajatellen keskeisiä piirteitä ovat myös vaikutusmahdollisuudet, vuorovaikutuksessa oppimisen mahdollisuudet sekä työn arvostus. (Ruohotie 2000.) Ammatillisen osaamisen kehittäminen

lähtee yksilöstä sekä hänen asenteestaan ja halustaan kehittyä. Ideaali henkinen ja fyysinen työympäristö mahdollistaa oppimisen arjessa siten, että osaamisen yksilöllinen ja yhteisöllinen kehittäminen ovat osa jokapäiväistä toimintaa.

Tarkastelen tässä tutkimuksessa estenomin osaamista edellä kuvattuihin teorioihin ja käsitteisiin pohjautuen. Miten estenomin ammatillisuus näyttäytyy suhteessa kauneudenhoitoalan asiantuntijan osaamisalueisiin ja mitä kvalifikaatioita estenomin työ edellytetään ja millä kompetenssilla hän tätä työtänsä tekee. Tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva estenomin työtehtävien eri osaamisalueista.

4 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET RATKAISUT

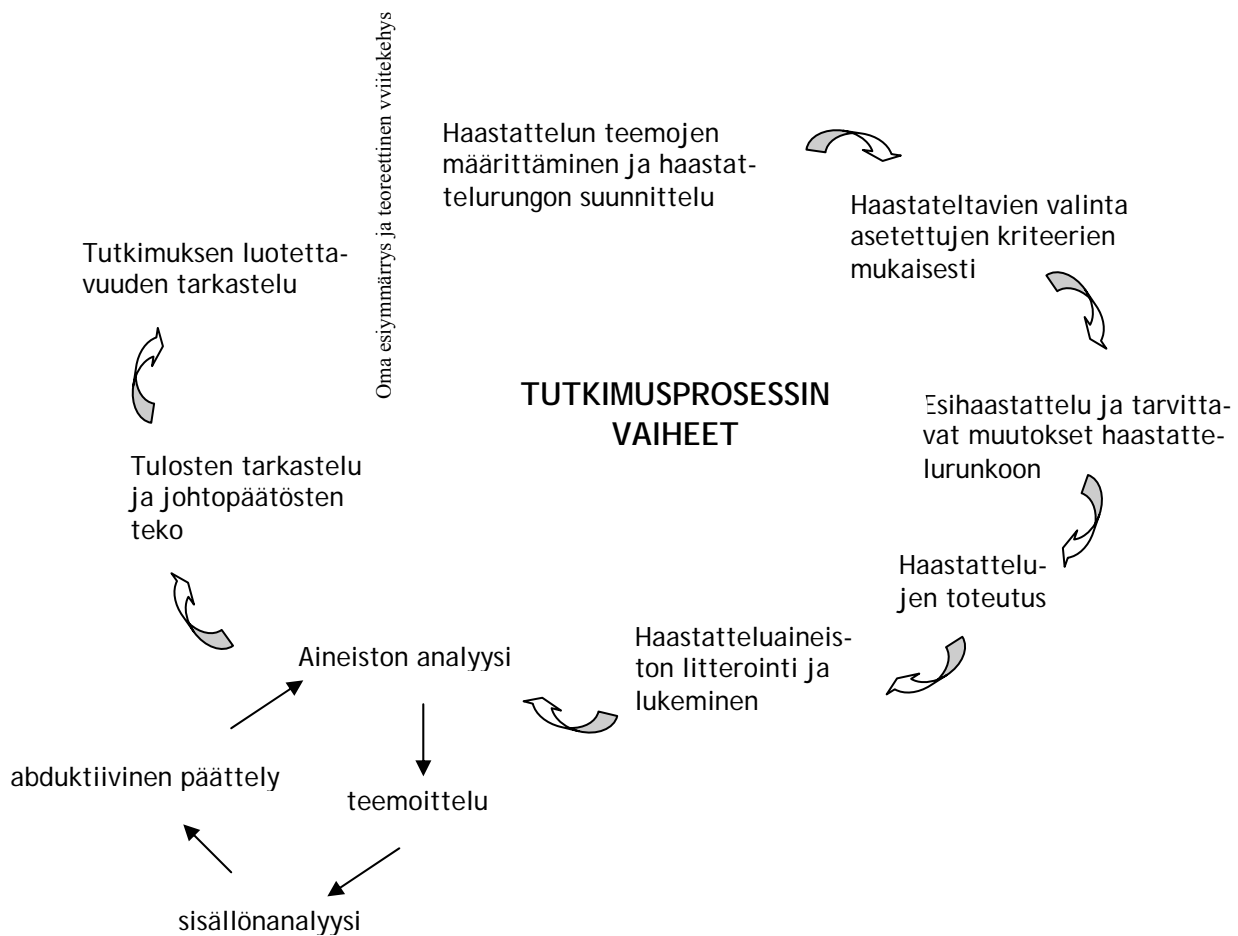
Tämän tutkielman tarkoituksena on tunnistaa ja kuvata estenomin työssä tarvittavaa osaamista. Edelleen tavoitteena on pyrkiä rakentamaan konkreettista kuvaa estenomin ammatillisesta osaamisesta suhteessa asiantuntijan osaamisalueisiin, yrittäjäyysosaamiseen sekä yliammatillisiin osaamisalueisiin. Tavoitteena on kuvata osaamista siten, kuin se näyttäytyy erilaisissa työtehtävissä kauneudenhoitoalalla. Tutkimusaineistoon ja aiempaan osaamisen teoriaan pohjautuen pyrin luomaan mahdollisimman realistisen kuvan estenomien työtehtäviensä vaatimasta osaamisesta.

Tämän tutkimuksen tutkimusote on laadullinen, koska tällä tutkimuksella ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata tutkimukseen osallistuvien kokemuksia ja ymmärrystä tutkittavasta teemasta tai asiasta todellisessa tilanteessa. Näistä kokemuksista pyritään luomaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa todellinen tilanne suhteutuu haastateltavien kokemuksiin, ajatuksiin ja käsityksiin sekä niistä johdettuun ymmärrykseen estenomin osaamisalueista. (Hirsjärvi, Hurme & Sajavaara 2004; Tuomi & Sarajärvi 2002, 87.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata tiettyä toimintaa ja sen perusteella ymmärtää ilmiötä ja tehdä siitä mielekäs tulkinta (Eskola & Suoranta 1998, 61.) Tämän vuoksi myös tutkittavien henkilöiden valintaan tulee kiinnittää huomiota. Haastateltavien tulisi tietää tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä tulisi olla kokemusta tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen tiedonantajat valitaan perustellusti ja tarkoitukseen sopivasti (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87.) Tässä tutkimuksessa kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat sijoittuneet kauneudenhoitoalan asiantuntijatehtäviin ja heillä on jo työkokemusta kauneudenhoitoalalta estenomiksi valmistumisen jälkeen.

Menetelmän avulla aineistosta päästään tutkimustuloksiin. Menetelmä muodostuu käytännöistä ja havainnoista, joita tutkija tekee tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi menetelmään liittyy sääntöjä, joiden avulla havaintoja voi muokata, tulkita ja arvioida. Menetelmän tulee olla sopeutuksessa tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kanssa. (Alasuutari 1999, 82.)

Tutkijan on tiedostettava omat esiymmärryksensä ja lähtökohtansa tutkittavasta ilmiöstä, koska tutkimuskysymykset pohjautuvat näihin olettamuksiin tavalla tai toisella. Esiymmärrys ei kuitenkaan perustu pelkästään tutkijan omiin kokemuksiin tai käsityksiin, vaan taustalla on kirjallisuudesta tai muista lähteistä hankittua teoretietoa. Niiden kautta syntyy uusia näkökulmia ja joitakin saattaa karsiutua pois. Tutkijan esiymmärrys tässä työssä on muodostunut kymmenen vuoden kokemuksesta estenomien kouluttajana sekä lähdeaineiston pohjalta hankitusta aiheeseen liittyvästä teoriasta. Seuraava kuvio kuvaa tämän tutkimuksen menetelmällisen prosessin. (Moilanen & Räihä 2001, 48-51.)



Kuvio 3. Tutkimusprosessin vaiheet

Tutkimusprosessi muotoutui pääpiirteissään kolmesta vaiheesta - teemahaastattelun suunnitteluvaiheesta, varsinaisesta haastatteluvaiheesta ja haastattelun jälkeisen toiminnan vaiheesta. Teemahaastattelun suunnitteluvaiheen alussa keskityin tutkimukseni tavoitteiden ja ongelmien hahmotteluun sekä tutustuin teoriaan. Pohdin myös estenomin osaamiseen liittyviä pääka-

tegorioita, joita tarkentamalla määrittelin tutkimuksen teema-alueet. Teemahaastattelurunko (liite 1) muodostui näiden pohdintojen tuloksena. Haastatteluvaiheeseen valmistauduin teke-
mällä yhden esihaastattelun, jonka perusteella tein pieniä muutoksia haastattelurunkoon. Esi-
haastattelu vahvisti myös sen, että haastattelupaikan tulee olla häiriötön ja rauhallinen. Haas-
tattelut toteutin tammi- helmikuussa 2008, jonka jälkeen litteroin, luin ja analysoin ja tein
päätelmiä haastatteluaineistoon perustuen. Näitä vaihteita kuvaan tarkemmin luvussa 5.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Olen lähtenyt etsimään ratkaisua tutkimusongelmaan yhden päätutkimuskysymyksen ja sitä avaavien alakysymysten avulla. Tällä tutkimuksella haetaan vastausta kysymykseen **Mitä estenomin osaaminen on?** Tätä tutkimuskysymystä tarkennetaan seuraavilla alakysymyksillä:

- Mistä osaamisalueista estenomin ammatillinen osaaminen koostuu?
- Mistä osaamisalueista estenomin asiantuntijuus muodostuu?
- Mitkä yleiset osaamisalueet ovat keskeisiä estenomin osaamisessa?
- Mitkä ovat estenomin osaamisen tulevaisuuden haasteet?

5.1 Aineiston hankinta

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimustehtävän ratkaisemiseksi käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jonka lähtökohtana on, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn samankaltaisen tilanteen – tässä selvityksessä tutkittavat ovat valmistuneet estenomeiksi ja työllistyneet asiantuntijatehtäviin kauneudenhoitoalalle. Teemahaastattelu poikkeaa muista haastattelumuodoista siinä, että tarkkojen kysymysten sijaan haastattelurungon muodostavat kohdennetut teemat, joista keskustellaan. Menetelmässä korostuu haastateltavien elämysmaailma ja heidän määritelmänsä tilanteesta. En näin ollen tavoittele objektiivista tietoa, vaan olen päättänyt tutkimusasetelman oman ymmärryksenivarassa ja tutkittavat tuovat haastattelutilanteessa esiin omat subjektiiviset näkemyksensä asetuista teemoista. (Hirsjärvi & Hurme 2004; Tuomi & Sarajärvi 2002.)

Teemahaastattelu on siis keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus. Hirsjärvi ja Hurme (2001) erottavat teemahaastattelulle neljä kuvaavaa elementtiä: Teemahaastattelu on laaja, sillä haastateltavat voivat tuoda julki kaikki haluamansa näkökulmat kysytystä ilmiöstä tai asiasta. Haastattelun eduiksi voidaankin katsoa, että tutkija voi arvioida vastauksen totuudenmukaisuutta havainnoimalla tutkittavan oheisviestintää - ilmeitä ja käyttäytymistä. Samalla

tutkija voi havainnoida ympäristötekijöitä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 202.) Haastattelujen vastauksien tulisi olla myös mahdollisimman tarkkoja ja siksi haastattelijalla tulee olla mietittynä lisäkysymyksiä tarvittaessa asioiden tarkentamiseksi. Edelleen teemahaastattelulla pyritään syvyyteen eli selvittämään, mitä merkityksiä haastateltavat antavat tutkittavalle ilmiölle. Neljäs tyypillinen piirre teemahaastattelulle on haastateltavien henkilökohtaisen taustan selvittäminen, jotta annetut vastaukset voidaan suhteuttaa tutkimuksen kontekstiin.

Keskustelunomainen tiedonhankinta vaikuttaa usein tutkittavien asenteisiin tutkimusta kohtaan positiivisesti. Teemahaastattelu mahdollistaa Hirsjärven ja Hurmeen (1993, 8) mukaan haastateltavien mahdollisimman luonnollisen ja vapaan reagoinnin tutkimustilanteessa. Vapaamuotoiset ja intensiiviset keskustelut voivat tuoda esiin asioita, joita muulla tavoin ei välttämättä saataisi selville. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun avulla haastattelutilanteista muodostui avoimia, keskustelevia ja informatiivisia.

Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä oli perusteltua tässä tutkielmassa, koska tarkoitus oli tuoda esiin haastateltavien omat näkemykset estenomin osaamisesta. Näin ollen en myöskään ohjannut haastateltavien ajatuksia ja näkemyksiä valmiiden ja tarkkojen kysymysten avulla. Teema-alueet ja niitä tukevat apukysymykset muotoilin tutkimuksen tavoitteita sekä teoreettisen viitekehyksen runkoa noudatellen. Pääasiallisiksi teema-alueiksi muodostuivat estenomin osaaminen hänen omassa työssään, estenomin ammatillinen osaaminen, asiantuntijuus kauneudenhoitoalalla sekä estenomin osaamisen tulevaisuuden haasteet.

Valitsin haastateltavat estenomin työtä suorittavasta ryhmästä lähinnä työtaustan ja työkokemuksen perusteella siten, että haastateltavat muodostaisivat parhaan mahdollisen näytteen estenomin ammattikunnasta. Jätin esimerkiksi pois ne estenomit, jotka toimivat ammatinopettajina toisella asteella. Heitä on paljon, mutta estenomikoulutus ei valmista opettajia, vaan ammattikorkeakoulutus on ainoastaan väylä ammatilliseen opettajakoulutukseen kauneudenhoitoalalla. Työkokemuksessa painotin sen vastaavuutta estenomin toimenkuviin ja sitä, että sitä on kertynyt enemmän kuin yksi vuosi. Tavoitteenani oli haastatella noin kymmentä estenomia, neljä kuitenkin kieltäytyi haastattelusta työkiireidensä vuoksi ja päädyin seitsemään haastateltavaan. Määrä ei ole suuri, mutta haastattelun vastaukset näyttivät toistuvan jo tässäkin otoksessa.

Haastateltavat olivat iältään 27-37-vuotiaita ja kaikki olivat naisia. Työkokemusta heille oli kertynyt puolestatoista vuodesta viiteen vuoteen. Haastateltavien toimenkuvat olivat hyvin erilaisia, mutta kaikki toimivat kuitenkin estenomin osaamista edellyttävissä työtehtävissä ja heidät kaikki on palkattu kyseiseen toimeen estenomeina. Haastateltavat ovat joko vastuullisessa (esimies)asemassa organisaatiossa tai työskentelevät itsenäisesti yrittäjänä. Haastateltavien joukossa oli henkilöitä seuraavilla ammattinimikkeillä: Esimies-kouluttaja, johdon assistentti, kauneustoimittaja, kosmetiikka-asiantuntija, tuotepäällikkö/ammatinopettaja, valikoimapäällikkö sekä yrittäjä.

Haastateltavista kaksi oli valmistunut estenomiksi Helsingin ammattikorkeakoulusta ja viisi Turun ammattikorkeakoulusta ja he olivat sijoittuneet kauneudenhoitoalan yrityksiin ja organisaatioihin eri puolin Suomea. Vasa Yrkeshögskolasta valmistuneet jätin tutkimukseni ulkopuolelle, koska heidän koulutuksensa poikkeaa melko paljon Turussa ja Helsingissä annettavasta kauneudenhoitoalan koulutuksesta. Yrkeshögskolan estenomikoulutuksessa painottuvat tyyliin ja hoitamiseen liittyvät opintokokonaisuudet ja tekeminen, kun taas Turun ja Helsingin koulutukset ovat teoriapainotteisempia.

Otin kaikkiin haastateltaviin ensin yhteyttä sähköpostitse, jotta vastaajalle jää mahdollisuus harkita halukkuuttaan osallistua tutkimukseen. Sähköpostiviestissä kerroin tutkimuksen tarkoituksesta ja sisällöstä sekä osallistumisen luottamuksellisuutta. Haastattelupaikat pyrin sopimaan haastateltavalle sopivalle paikkakunnalle ja paikkaan, johon heidän olisi helppo tulla. Päädyin tekemään kaksi haastattelua Helsingissä, yhden Tampereella ja neljä Turussa. Ennen varsinaista haastattelua tein yhden esihaastattelun joulukuussa 2007, jonka perusteella tein tarvittavat tarkennukset teemahaastattelurunkoon. Varsinaiset haastattelut tein tammi- helmikuussa 2008.

Kvalitatiivinen tutkimusote ja teemahaastattelu antoi mahdollisuuden kahdenkeskiseen keskustelutilaisuuteen estenomien kanssa. Näin ollen oli myös mahdollista soveltaa haastattelua yksilöllisesti tilanteen mukaan. Jokainen haastateltava vaikutti haastattelutilanteen kulkuun omalla tavallaan. Toiset pitäytyivät tiukasti teemassa, toisilla keskustelu oli monipuolisempaa ja vivahteikkaampaa. Tutkijan on näin kyettävä muuntautumaan tilanteen vaativalla tavalla. Tutkijalta edellytetään luontevaa ja luonnollista käyttäytymistä ja kykyä luoda mahdollisimman avoin ja vuorovaikutteinen keskustelu teemojen pohjalta. Grönforsin (1982, 13) mukaan tutkijan tärkein osuus on haastattelutilanteessa.

5.2 Aineiston analyysi

Eskolan ja Suorannan (1998, 138) mukaan laadullisen aineiston tarkoitus on selkeyttää ja tuoda mahdollisesti uutta tietoa tai näkökantoja asiasta. Edelleen analyysillä pyritään tiivistämään asioita kadottamatta aineiston sisältämää tietoa. Teemahaastattelun etuna voidaan pitää sitä, että teemat muodostavat jo aineiston jäsennyksen lähtökohdat ja aineistoa lukiessaan pysyy keskittymään yhteen tiettyyn teemaan kerrallaan.

Tässä tutkimuksessa aineisto litteroitiin ja kirjoitettu teksti luettiin useampaan kertaan läpi. Luettaessa tekstiä siihen tehtiin teemoittain merkintöjä eri värisillä kynillä ja näiden merkintöjen pohjalta aineistoa lähdettiin pelkistämään ja teemoittamaan. Tässä vaiheessa aineisto järjestettiin uudelleen siten, että jokaisen teeman alle sijoitettiin kaikkien haastateltavien vastaukset kyseiseen teemaan; näin aineistoa oli selkeämpää analysoida jokainen teema-alue omalla kokonaisuutenaan.

Aineiston jäsentäminen tapahtuu useassa eri vaiheessa ja on tärkeää tuntea aineisto perinpohjaisesti. Luin aineiston läpi useaan kertaan, jotta aineisto tuli tutuksi. Tämän jälkeen on mietittävä, miten aineisto on mielekästä analysoida. Teemahaastattelussa haastattelurunko voi toimia aineiston jäsennyksen apuvälineenä, koska jo runkoa suunniteltaessa on hyödynnetty sekä aiempia teoreettisia näkemyksiä että omaa kokemusta aiheesta kuten myös tässä tutkimuksessa. (Eskola ja Suoranta 1998, 151-153; Eskola ja Vastamäki 2001, 40-41.)

Useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat sisällönanalyysiin, koska aineistona käytetään yleensä kirjoitettua, kuultua tai nähtyä aineiston sisällön analyysiä. Laadullisessa analyysissä voidaan hyödyntää joko induktiivista eli aineistolähtöistä tai deduktiivista eli teorialähtöistä sisällön analyysiä. Eskola (2001) luokittelee analyysin mieluummin aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Tällä tavalla voidaan ottaa paremmin huomioon erilaiset analyysin tekoa ohjaavat tekijät kuin jaottelussa induktiiviseen ja deduktiiviseen. Tässä em. jaottelussa korostuu teorian merkitys laadullisessa tutkimuksessa. Teoriasidonnainen analyysi pyrkii ratkaisemaan aineistolähtöisen analyysin ongelmia. Siinä on epäsuoria kytkentöjä teoriaan ja teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. Analyysiyksiköt johdetaan edelleen aineistosta, mutta aiempi tieto ohjaa analyysiä ja sen avulla pyritään löytämään uusia ajatusmalleja. Teoriasidonnaisen päättelyn logiikassa on

yleensä kysymys abduktiivisesta päättelystä. Tässä tutkijan ajattelua ohjaavat sekä aineisto että valmiit mallit. Tässä tutkimuksessa analyysi on tehty ensisijaisesti aineistolähtöisesti, mutta analyysiin on tuotu tarkastelun yhteydessä aiempia teoreettisia näkemyksiä tukemaan ja tarkentamaan eri osaamisalueita; näin yhdistelemällä saavutetaan mahdollisesti myös jotain uutta. (Tuomi ja Sarajärvi 2002; Eskola 2001.) Aineiston tarkastelussa tämän tutkimuksen teoreettinen näkökulma liittyy osaamiseen ja sen käsitteistöön. Haastatteluaineistoa on tämän jälkeen lähdetty pelkistämään (liite 2). Tässä on kysymys myös teemoittelusta (liite 3), jonka kautta olen pyrkinyt jäsentämään aineiston mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Teemoittelun ja aineiston abduktiiviseen sisällön analyysiin perustuen olen määritellyt neljä kategoriaa, joiden kautta kuvaan estenomin osaamista. Nämä kategoriat ovat 1) ammattitaito ja asiantuntijuus, 2) yliammatillinen osaaminen, 3) yrittäjäyystaidot sekä 4) osaamisen tulevaisuuden haasteet kauneudenhoitoalalla. Teemojen kautta on myös mahdollista nostaa esille tutkimuksen kannalta relevantteja sitaatteja lukijalle. (Eskola 2001, 146.)

5.3 Tutkimustulokset

5.3.1 Ammattitaito ja asiantuntijuus

Tämä teema-alue oli yksi keskeisimpiä tutkimuskohteita tässä työssä. Ammattitaito- ja asiantuntijuusteemaan liittyvillä kysymyksillä haluttiin selvittää niitä erityisosaamisalueita, joita estenomeilla on verrattuna esimerkiksi kaupallisen alan osaajiin. Vastaajat näkivät kauneudenhoitoalan vankan substanssin hallinnan ja alan kokonaisvaltaisen ymmärtämisen keskeisenä osaamisalueena työssään.

”Siis ensimmäinen odotus ja oletus on se, että sä tiedät oikeesti sen asian. Kaikki odottaa ja olettaa, että sul on vankka ammattitaito ja että sä tiedät sen, mistä puhutaan, kun puhutaan ammattiasiaa, että se on niinku perusolettamus plus se., että sä pystyt hallitsemaan isoi kokonaisuuksii. H4

”Jos mä ajattelen meidän firmaa, niin kellään ei oo mitään asiaa tulla sinne töihin, jos sul ei oo vahvaa ammatillista osaamista.” H4

”Mä tarviin ammattitaitausta – ymmärrystä ihosta, ymmärrystä kosmetiikasta” H4

”Mun mielestä se ammatillinen osaaminen tarkoittaa sitä niinku tietynlaista asiantuntijuutta niinku koko tästä kauneudenhoitoalasta ja tietynlaista näkemystä niinku alasta ja kiinnostusta siitä alasta oikeesti – se niinku on on semmonen omin – asiantuntijuus.” H7

”Sul on se pohjakoulutus ja sä rupeet keräämään siihen lisää – estenomi on jo esimiestason ihminen – asiantuntija. Syventää sitä ammatillista osaamista ja samalla hallita esimiestaitoja.” H4

”Se on niinkun monipuolista ainakin ja persoonasta lähtöisin eli se on ainakin aika yksilöllistä. Osaaminen lähtee persoonan mielenkiinnon kohteista ja tavoitteista.” H5

”No rehellisesti sanottuna mä en tiiä, mitä ne (työntekijät) odotti, mutta mä luulen, että alan tiedot ja taidot ovat olleet ihan itsestään selvyys. ja maahantuonnin sellainen bisnes-ajattelu – tehään työtä silleen, että viivan alle jäis jotain...” H1

Estenomit kokivat asiantuntijuuden koostuvan sekä vahvasta kauneudenhoitoalan tuntemuksesta sekä halusta ja kyvystä kehittää alaa. Edellisen kysymyksen vastauksiin verrattuna naisissä seuraavissa vastauksissa korostui kehittämisen näkökulma.

”Jaa-a. No se varmaan sen kauneudenhoitoalan toiminnasta ja kauneudenhoitoalasta vahva tietämys etä on ja tavallaan. Kyl se on sellaista alan tuntemusta ja tietämystä - hyvää vahvaa tietämystä alasta ja omasta osa-alueesta ja tiedon päivittämistä ja alan kehittämistä. ja alan profiilin nostamista eli jos itse pitää alaa hyvänä niin tavallaan luo sitä linjaa ja kehittää alan profiilia ja nostaa alan mainetta. Ja arvostaa tavallaan, mitä tekee ja kauneudenhoitoalaa, niin se on varmaan sellainen pointti ja hyvä lähtökohta, mistä sitten asiantuntijuus syntyy.” H3

”Mun työssä ainakin, että osaa lukea rivien välistä ja tietää, mitä ne oikeesti tarkoittaa. Erottaa markkinointitekstit ja asian. Osaa omin sanoin selittää, mitä tuote konkreettisesti tekee – eikä se oo mikään helppo juttu. Ja osaa ja uskaltaa tehdä omia sovelluksia.” H6

”Asiantuntijuus on sitä jatkuvaa kehittymistä.” H1

Seuraavissa vastauksissa korostui asiantuntijatyölle ominainen oma-aloitteisuus sekä pyrkimys rakentaa kokonaiskuvaa työstä ja siihen liittyvistä tietorakenteista. Tämä kokonaiskuva ohjaa käytännön ongelmanratkaisutilanteissa. Asiantuntijalla on myös kyky käyttää uutta tietoa nopeasti konstruktioiden ja hän osaa yhdistää ja organisoida tietoa uudelleen merkitykselliseksi toimintamalleiksi. (Rissanen 2004.)

”Silloin kun hain assariksi sinne, niin haettiin näppärää nopeeta ja pystyy hallitsemaan montaa asiaa päällekkäin, kun tuol ei saa mitään asiaa kerralla valmiiks. Pystyä organisoida asiat itelle oikeaan järjestykseen niin, että ne pystyy saamaan valmiiks. Ehkä on assarina tehny asioita vähän enemmänkin kuin mitä ois ollu tarve ja sitä kautta näyttäny, ett pystyy tekemään vaativampiakin asioita mis on sit vastuutakin enemmän.” H2

”Eli silloin kun mä tulin töihin, niin esimiestehtävät, että just sitä niinkun pitää huolta henkilökunnasta ja niitä ohjastaa ja neuvoo ja olla esimerkkillinen ja tavallaan tätä liikettä ajaa eteenpäin. Mutta nyt ajateltuna mä niinkun omilla tekemisilläni nousin tähän, mitä mä olen eli niinkun tekemisieni kautta nousin ”urallani”. Että tähän tehtävään ei omistajallakaan ollu odotuksia, vaan mä itte pestasin tähän itteni.”

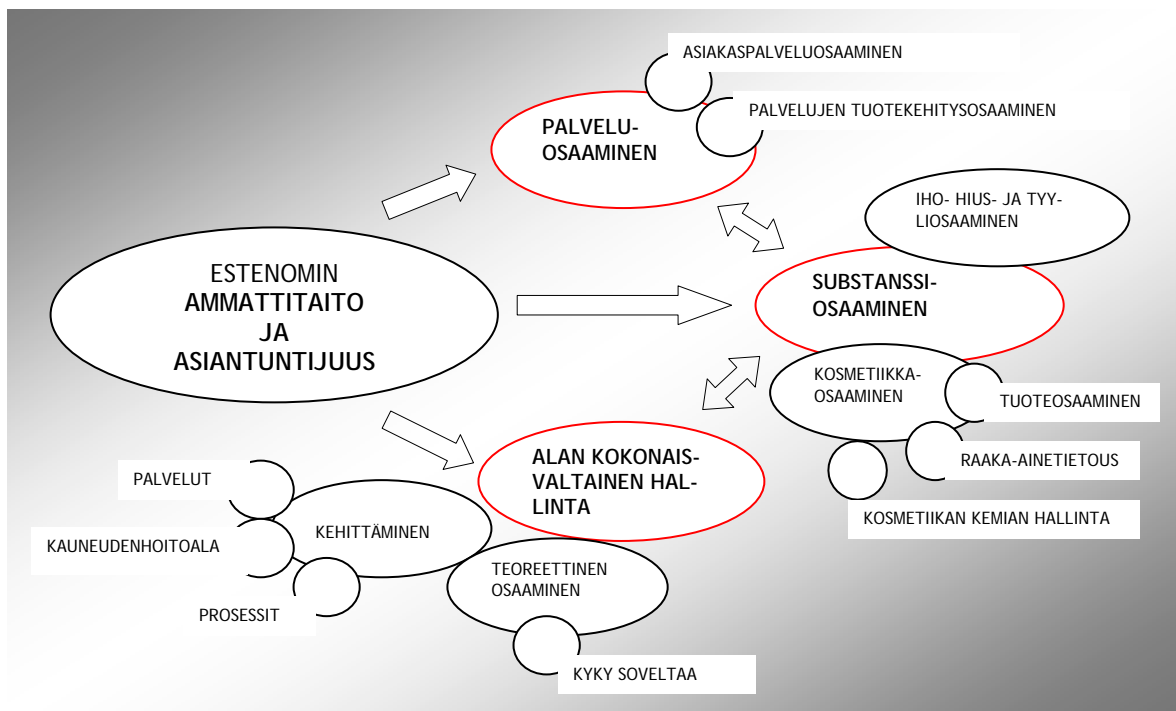
H3

Asiantuntijalla on käytännön osaamisen lisäksi vahva alan teoreettinen tausta, mikä näkyy myös estenomien vastauksissa. Koulutuksen ja (työ)kokemuksen myötä asiantuntija osaa kehittää työtään, työyhteisöään sekä omaa alaansa. Asiantuntijuus on myös tietoa, jota tiedon käyttäjä suhteuttaa ja soveltaa työtehtävän erilaisiin vaatimuksiin. Edelleen asiantuntijuuteen liittyy toimintavalmiuden lisäksi innovaatiovalmiudet, jolloin voidaan puhua reflektiivisestä asiantuntijuudesta. (Helakorpi 1999, 15-17.) Linnankylän ja Kankaanrannan (1999, 224) mukaan asiantuntija määrittää omaa ja työyhteisönsä työtä, asettaa päämääriä ja painopistealueita, organisoii yhteistyötä ja työprosesseja sekä on mukana tuloksellisuuden arvioinnissa. Näitä kaikkia edellä mainittuja asiantuntijan osaamisalueita myös estenomit näyttäisivät haastatteluvastausten perusteella tarvitsevan työssään.

”Olla kokonaisvaltainen kauneudenhoitoalan asiantuntija, tiedollisesti syvemmällä tasolla kuin kosmetologit ja parturi-kampaajat. Estenomi on kuitenkin käytännönläheisessä kontaktissa työelämään, ei pelkääntään konttori-ihmisenä.”H5

Estenomin ammatilliseen osaamiseen liittyvissä haastatteluvastauksissa ammattitaito ja asiantuntijuus olivat vaikeasti eroteltavissa toisistaan eikä niiden erotteleminen ole ehkä mielekääntäkään. Myös Launis ja Engesröm (1999, 64) tuovat esiin artikkelissaan sen, kuinka koulutukseen perustuva asiantuntijuus on käymässä todellisuuden kannalta vähemmän merkitykselliseksi ja kuinka työelämän kehittäminen edellyttää organisaatioiden perinteisten tasojen ja ammattikuntien perinteisten alojen uudelleen tarkastelua. Työelämässä estenomilta kauneudenhoitoalan asiantuntijana odotetaan vahvaa substanssiosaamista, mutta myös erityisiä työskentelytaitoja sekä soveltavaa otetta työhön. Haastateltavien vastauksissa estenomin ammatillinen osaaminen ymmärrettiin osana asiantuntijuutta. Myös esimerkiksi Helakorven (2005)

mukaan asiantuntijan tulee hallita sekä ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset että työelämän pelisäännöt. Näin voidaan tulkita, että estenomin ammatillinen osaaminen on alan substanssin sekä alan toimintaympäristöjen ymmärrystä ja hallintaa. Ammatillinen osaaminen on Eteläpellon (1992) mukaan sekä teoriaa että käytäntöä, mutta ne eivät ole erillisiä, vaan ilmenevät toisiinsa sulautuneena osaamisena, ammatillisena asiantuntijuutena. Alla olevassa kuviossa on esitetty haastatteluvastauksiin perustuen yhteenvetona estenomin ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen liittyvät eri osa-alueet.



Kuvio 4. Yhteenveto- estenomin ammattitaito ja asiantuntijuus.

Estenomin ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus jakautui substanssiosaamiseen, johon katsottiin sisältyvän ihoon, hiuksiin ja tyyliin liittyvää osaamista ja kosmetiikkaosaamista. Kosmetiikkaosaamiseen katsottiin kuuluvaksi kosmetiikan kemian hallintaa, raaka-ainetietoutta sekä tuotetietoutta. Palveluosaamiseen liitettiin asiakaspalveluosaaminen ja palvelujen ja palvelukonseptien kehittämiseen liittyvä osaaminen. Asiantuntijan osaamiseen liitettiin alan kokonaisvaltainen hallinta. Alan ymmärtämisen ja alaan liittyvän teorian hallinnan katsottiin olevan edellytys alan ja siihen liittyvien prosessien kehittämisosaamiselle.

5.3.2 Estenomin yliammatillinen osaaminen

Yliammatillisilla kompetensseilla tarkoitetaan niitä valmiuksia, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista, erilaisten tehtävien hallintaa ja uusissa tilanteissa toimimista. Yliammatilliset osaamisalueet voidaan ymmärtää myös metakompetensseina, jotka mahdollistavat kehittymisen. Ruohotie ja Koironen (2001) painottavat, että ammatillisen osaamisen vaalimisen kannalta keskeinen metataito on oppiminen. Tätä he perustelevat sillä, että tämän päivän osaaminen ei kanna pitkälle tulevaisuuden osaamisvaatimuksissa.

Yliammatilliset osaamisalueet näyttäytyvät ammattikorkeakoulukontekstissa myös ammattikorkeakoulujen kaikille yhteisinä kompetensseina eli yleisinä työelämävalmiuksina (näitä on kuvattu kappaleessa 3.5 sivulla 16). Kuitenkin näiden yhteisten osaamisalueiden erityispiirteet ja niiden tärkeys vaihtelevat eri ammateissa ja työtehtävissä. Estenomin osaamisessa haastatteluvastausten perusteella korostuivat erityisesti viestintä- ja vuorovaikutustaidot, kehittämistoiminnan osaaminen, itsensä kehittämisen taidot sekä organisaatio-osaaminen. Myös tietotekniset taidot katsottiin sekä edellytykseksi toimia työssä että estenomien vahvuudeksi kauneudenhoitoalan tehtävissä.

Viestintä ja vuorovaikutus liittyvät yksilön työhön ja työn tekemiseen monin tavoin. Organisaatioissa välitetään tietoa erilaisissa verkostoissa ja vuorovaikutussuhteissa, joka edellyttää työntekijöiltä tehokasta ja tarkoituksenmukaista vuorovaikutusosaamista. Viestinnällä katsotaan olevan merkitystä esimerkiksi yhteistyön onnistumisessa, tuloksellisuudessa ja vallankäytössä sekä vaikuttamisessa. Vuorovaikutusosaamista pidetään yhtenä ammattiosaamisen ulottuvuutena – ei ainoastaan yhtenä erityisosana tai erityisalueena. (Kostiainen 2003, 246-247.)

Kaikkien haastateltujen estenomien toimenkuviin näytti tämän tutkimuksen perusteella sisältyvän monipuolisesti erilaisia vuorovaikutusosaamiseen liittyviä elementtejä riippumatta siitä, missä asemassa he organisaatiossa toimivat. Moni haastateltava puhui yleisellä tasolla viestintä- tai vuorovaikutusosaamisesta perustelematta sitä, mitä kaikkea he ymmärsivät näillä käsitteillä.; tämän lisäksi he mainitsivat mm. neuvottelutaidot, viestintätaidot, esiintymistaito, sosiaaliset taidot ja visuaaliset taidot.

”Viestintätaito esiintymistaito ja vuorovaikutustaito, että saa asiaa perille siinä muodossa kun on tarkoitus.” H1

”Sitten kirjoittamistaito. Siihen mä törmään, että täytyy kirjallisia raportteja tehdä, muita todistuksia, sopimuksia ja muuta – se on tärkeää.” H3

”Pelataan purkkien kanssa aika paljon ja on hyvin paljon kuvauksia - pitää olla sellanen visuaalinen silmä.” H6

”Ollaan hyvin paljon tekemisissä ihmisten kanssa, maahantuojien, että tarvii tulla ihmisten kanssa toimeen. Aika paljon ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, kun sopii haastatteluja ja muuta ja on yhteydessä maahantuojiin, että kyllä viestintätaitoja tarvii eikä voi ihan sieltä hiljaisemmasta päästä olla.” H6

Esimiesosaamiseen liittyy keskeisesti viestintätaidot. Esimiehen vuorovaikutusosaaminen muodostuu niistä tiedoista, taidoista, erilaisista kyvyistä ja ominaisuuksista sekä asenteista ja ymmärryksestä, joita hän tarvitsee työssään (Kostiainen 2003, 10). Puro (2002, 13) sisällyttää esimiehen vuorovaikutustehtäviin hänen päivittäiset työtehtävät, kuten työn organisointi, koordinointi, delegointi sekä alaisten kuunteleminen ja ymmärtäminen.

”Mut kaikki lähtee siitä, että sä itse hallitset sitä kokonaisuutta – siel ei olla enää niin, että ollaan kaveri ja sitä kyselet, että mitä sä haluaisit tehdä, vaan pitää osata olla jämäkkä ja sun pitää osata ottaa se esimiesasema, delegoida asioita ja se et saa näyttää sitä, vaikka oisit epävarma. Silti sun ei tarvii olla nokkava, mut sun täytyy olla se, joka oikeesti sanoo, että näin tehdään.” H4

”Esimiestehtävässä, että just sitä niinkun pitää huolta henkilökunnasta ja niitä ohjastaa ja neuvoo ja olla esimerkillinen ja tavallaan tätä liikettä ajaa eteenpäin.” H3

Kehittämisen taidot rinnastetaan usein puheissa innovaatio-osaamiseen, jota se tietysti omalta osaltaan edustaakin. Kuitenkin kehittämisosaamisen yhtenä keskeisenä haasteena on havaita työhön tai työyhteisöön liittyviä ongelmia tai kehittämisen kohteita ja lähteä työskentelemään näiden asioiden parantamiseksi. Bereiter ja Scardamalia (1993) korostavat asiantuntijana kehittymisen keskeiseksi piirteeksi jatkuvan ongelmiin tarttumisen. Näiden ongelmien ratkaiseminen laajentaa tietämistä ja osaamista. Innovaatio sanana ymmärretään helposti jonkin täysin uuden asian keksimisenä tai kehittämisenä. Kuitenkin molempiin näihin edellä mainittuihin liittyy keskeisenä osaamisena taito ja kyky havaita ja ratkaista ongelmia sekä kyky reflektoida omaa ja työyhteisön toimintaa. Myös organisaatioiden nopea muutosvauhti edellyttää

aiempaa enemmän kehittävää toimintatapaa. Asiantuntijuuden prosessissa tuotetaan jatkuvasti kehittyvää tietotaitoa (Tynjälä 2002).

”Ongelmanratkaisutaitoja, siin koska tilanteet vaihtuu ja kaikkea tapahtuu niin nopeesti, ett pystyy reagoimaan niihin.” H1

”Analyttisyyttä, , suunnitelmallisuutta tulevaisuuteen, että ainakin koota mielessä, mitä tulevaisuudessa voi tuoda ja päästä tavoitteisiin että mitä sit asetetaan ja sitte tiimityöskentely että työskennellään tasapuolisesti kaikkien kanssa ja tehdään niitä töitä sit siinä ja kaikki hommat toimii.” H2

”Asiantuntijuus on sitä jatkuvaa kehittymistä. Jos joku kosmetolgi hoitolassaan tekee hoitoja, niin hän on sen osan (ihon ja hoitamisen) asiantuntija, mutta estenomin asiantuntijuus on jotain muuta isomman kokonaisuuden hallintaa miten pukisin sanoiksi – sitä en tiä. Pikemminkin näkisin kehittämässä jotain kosmarikoulutusta tai muuta.” H1

”Uuden kehittäminen ja toteutus eli tämmönen kehitystyö, mikä aina täytyy olla niinku ideoita ja tarkoitus kehittää ja saada tulosta yritykselle.” H3

”Ja osaa ja uskaltaa tehdä omia sovelluksia.” H6

Reflektion lähtökohtana on kyky tunnistaa oma osaaminen. Kasvua asiantuntijuuteen kuvataan kehittymisprosessina, jossa ammattilainen reflektoi osaamistaan suhteessa työorganisaatioon, taustatietämykseen sekä asiakkaisiin ja yhteistyöverkostoihin. Näin siis asiantuntijuutta voidaan jäsentää neljästä eri reflektiivisen ulottuvuuden näkökulmasta: ammatillinen reflektio suhteessa työn maailmaan, tutkiva ja kehittävä reflektio suhteessa tieteiden maailmaan, yritystrateginen reflektio suhteessa asiakkaisiin ja yhteistyöverkostoihin sekä työyhteisöllinen reflektio suhteessa omaan työyhteisöön ja sen sosiaalisiin suhteisiin ja työtapoihin. Reflektiossa on kysymys yksilön tai yhteisön oppimisesta ja asioiden tietoiseksi tekemisestä. Omaa asiantuntijuutta tarkasteleva reflektio liittyy asiantuntijan oman osaamisen kehittämiseen. (Helakorpi 2005, 21; 64-65.)

Estenomit kuvasivat haastatteluvastauksissaan monipuolisesti erilaisia kehittämistoimintaan liittyviä osa-alueita työssään kuten yllä olevista esimerkeistäkin voi päätellä. Koska koulutus on suhteellisen uusi ja estenomiksi valmistuneita on vielä vähän, eivät myöskään toimenkuvat ole vakiintuneita ja moni estenomi muokkaa tai kehittää työnkuvaansa jokapäiväisessä työssään. Kosmetiikka-ala ei myöskään ole poikkeus työelämän kovassa muutosvauhdissa ja siksi valmiudet kehittyä ja kehittää ovat keskeisiä osaamisalueita estenomin työssä.

”Luovuus, hulluus ja kyky heittäytyä.” H1

”Paineensietokyky – se on aika vauhdikasta tää kosmetiikka-ala. Tuotteet vaihtuu ja asiat vaihtuu ja tekniikat vaihtuu. Ja muoti vaihtuu koko ajan. Nii ittes mukana siinä” H2

”Perusjutut pysyy ja niitä pitää siellä taustalla olla, mut ett sitten pysyy ajan hermolla vielä päällä.” H2

Kielet ja kansainvälisyys nähtiin tärkeänä estenomin osaamisalueena - ”kielitaito ne just” H2; ”Kielet nyt tietysti täytyy hallita.” H6. Tämä osaamisalue nähtiin kuitenkin vielä enemmän tulevaisuuden haasteena ja kuvaan tämän teeman tuottamia tutkimusvastauksia myöhemmin tässä tutkielmassa estenomin osaamisen tulevaisuuden haasteiden yhteydessä.

Olen käsitellyt **organisaatio- ja yhteiskuntaosaamisen** teeman alla johtamiseen ja esimiestyöhön liitettäviä teemoja ja osaamisalueita. Yksi estenomin ehkä selkeimmin mielletävistä työtehtävistä on esimiehenä toimiminen ja monen estenomiopiskelijan haaveena on työllistyä esimiestehtäviin valmistuttuaan. Haastateltavista kuitenkin vain kaksi toimi esimiehen tittelillä – useampi haastateltava oli kuitenkin vastuussa tiimin toiminnasta tai koordinoi ketjuyrityksen toimintaa.

”Johtaminen on yks asia – mä on liikkeisiin yhteydessä ja täytyy olla valmiudet siihen ja sellaista auktoriteettia asioihin.” H3

”Tiimityöskentely – täällä toimitaan pienempinä tiimeinä liikkeissä ja sitten isona tiiminä täällä meillä on toimistossa neljä henkeä ja tiimin täytyy toimia.” H3

”Organisointikyky sekä omien töitten että yhteisten töitten organisointi vaatii kyllä päivittäin tällaista preppausta ja päivitystä.” H3

”Esimiestaidot – korostuu koko aika enemmän ja enemmän. Mul on täl hetkel nyt 12 omaa alaista. Henkilökemiat korostuu enemmän ja enemmän.” H4

Menestyvän esimiehen on hallittava toimialansa substanssi, mutta suurimman haasteen muodostaa ihmisten johtaminen, josta esimiestyössä ensisijaisesti on kysymys. Yksittäinen työntekijä saattaa katsoa työpaikan asioita melko suppeasta näkökulmasta ja omista henkilökohtaisista lähtökohdistaan. Esimies tarkastelee toimintaa koko yrityksen näkökulmasta ja hänen tehtävänä on pitää huolta yrityksen tavoitteiden ja asiakasnäkökulman säilymisestä organisaation toiminnassa. Usein esimiehen tehtäviin kuuluu myös jakaa resursseja, vastata osaltaan

tuloksellisuudesta, neuvotella, ratkaista ristiriitoja ja usein myös vastata informaation kulusta johdon ja työntekijöiden välillä. Yritys antaa esimiehelle muodollisen valtuutuksen. Se ei kuitenkaan yksin riitä, vaan esimiehen on omalla toiminnallaan ansaittava alaistensa kunnioitus ja uskottavuus. (Salminen 2006, 22-25; 36.)

Yhä useammin nykyinen johtamistutkimus määrittelee johtamisen merkityksiä luovaksi prosessiksi, jossa sekä esimiesten että alaisten tulkinnat vuorovaikutuksesta, sosiaalisesta prosessista muodostavat keskinäisen suhteen luonteen. Sosiaalisessa prosessissa näkyy johtajuuden yksilölliset ja yhteisölliset tekijät. (Nikander 2003). Sosiaaliset taidot korostuvat esimiestyössä, kuten estenomienkin vastauksissa ilmeni – samoin sosiaaliset taidot korostuvat tiimityöskentelyssä. Tiimityöskentely eroaa kuitenkin siinä, että tiimillä on yhteinen tavoite ja tehtävä ja usein tiimissä ei ole esimies-työntekijä-asetelmaa. Tiimin osaaminen on kollektiivista eli kaikkien sen jäsenten osaaminen tuo oman panoksensa tiimin yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Mikäli esimies on osallisena tiimin toiminnassa, hän toimii tasavertaisena tiimin jäsenenä yhdessä työntekijöiden kanssa. (Huusko 2007, 53.)

Tietotekninen osaaminen kuuluu estenomin työhön monella tavalla ja tietokone ja erilaiset ohjelmistot olivat kaikkien vastaajien käytössä päivittäin. Tietotekninen osaaminen katsottiin estenomin yhdeksi vahvuudeksi kauneudenhoitoalan tehtävissä. Kauneudenhoitoalalla on aiemmin painottunut kädentaitojen hallinta ja tietokoneen ei ole katsottu kuuluvan ainakaan pieniin parturi-kampaamoihin tai kauneushoitoloihin. Alan opistoasteen aikanaan suorittaneet sijoittuivat usein esimiestehtäviin näihin pieniin liikkeisiin ja esimies osallistui myös päivittäiseen asiakaspalvelutyöhön, joten hänenkään mielenkiintonsa ei välttämättä kohdistunut tietoteknisten taitojen kehittämiseen eikä siihen välttämättä ollut tarvettakaan. Estenomin työtehtävien hallinta edellyttää kuitenkin tietotekniikan osaamista. Haastatelluista osa seurasi enemmän lukuja ja tilastoja, osa käytti ohjelmia markkinointimateriaalin tuottamiseen ja kaikki käyttivät tietokonetta päivittäin viestintävälineenä ja tarvittavan kirjallisen materiaalin tuottamiseen.

”Atk-osaaminen se on aika vahva eli päivittäin tulee tietokoneella istuttua semmonen 8-10 tuntia vähän riipuen sitä tarvii melkein niinkun joka hetki.” H3

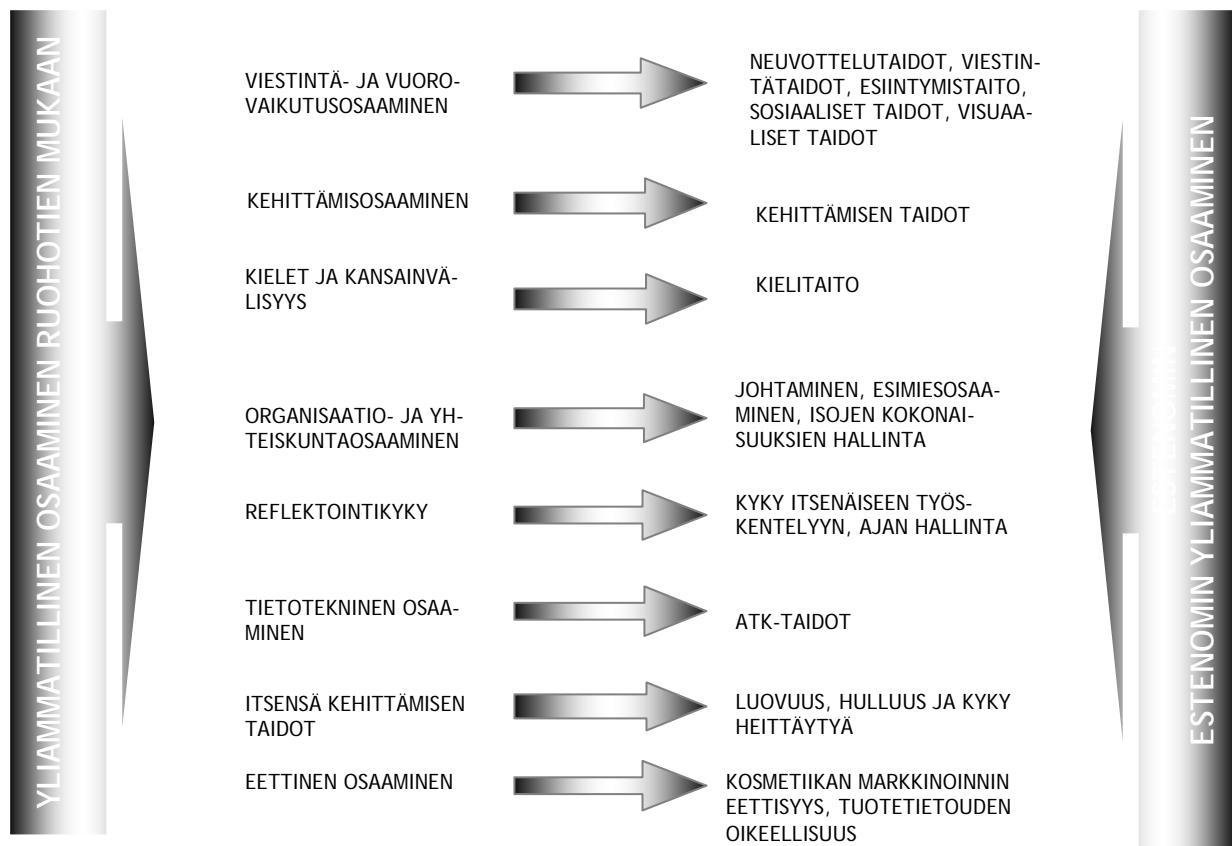
”Edellisessä työssä huomasin sen, että ketkä ovat olleet täällä ammattikorkeakoulussa, niin atk-taidot ovat loistavat ja sen huomaa töissä. Siihen kiinnitti huomion.” H1

Eettisessä osaamisessa morali ja etiikka kytkeytyvät keskeisesti toisiinsa. Etiikka viittaa sellaisiin moraalikäsitteisiin, joista yksilö on tietoinen ja joihin hän on sitoutunut. Asiantuntija, tässä tapauksessa estenomi, tuntee oman alansa ja siten myös siihen liittyvät eettiset ongelmat. Kauneushoitoalan eettiset ongelmat liittyvät usein lupauksiin kosmetiikkatuotteiden vaikutuksista. Tässä tutkimuksessa estenomin eettisen osaamisen katsottiin olevan sitä, että kykenee tietoon perustuen erottelemaan markkinointipuheet tuotteiden todellisista vaikutuksista.

”Mun työssä ainakin, ett osaa lukea rivien välistä ja tietää, mitä ne oikeesti tarkoittaa. Erottaa markkinointitekstit ja asian.” H6

Työn tekemisen tai työyhteisöön liittyvään etiikkaan estenomit eivät haastatteluissa viitanneet ja siksi en tässä yhteydessä tarkastele eettistä osaamista työn näkökulmasta.

Seuraavassa kuviossa on esitetty tämän tutkielman tuottama yhteenveto estenomin työssä vaadittavasta yliammatillisesta osaamisesta. Taustana ovat Ruohotien (2000) määrittelemät yliammatilliset osaamisalueet.



Kuvio 5. Yhteenveto - yliammatilliset osaamisalueet estenomin työssä.

5.3.3 Yrittäjyysosaaminen

Yrittäjyys ymmärretään usein liiketoimintana; ulkoisena yrittäjyytenä ja siihen liittyvänä osaamisena. Kuitenkin sisäinen ja omaehtoinen yrittäjyys ovat edellytyksiä ulkoisen yrittäjyyden toteutumiselle. Näitä taitoja tarvitaan tämän päivän työelämässä, vaikka työskentelisi toisen palveluksessa. Organisaatioyrittäjyydellä tarkoitetaan organisaation kollektiivista, omaehtoisella yrittäjyydellä yksilön yrittäjämäistä toimintatapaa, sisäinen yrittäjyys yhdistää yksilön ja organisaation yrittäjämäistä toimintatapaa ja ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan yritysten omistamista ja hallintaa. (Kyrö 2001; 2005, 166-167.)

Estenomit kuvailivat haastatteluvastauksissaan yleisesti yrittäjyystaitoja, joilla he tarkoittivat ensisijaisesti ulkoiseen yrittäjyyteen ja liiketoimintaan liittyvää osaamista. Organisaation ja omaehtoisen yrittäjyyden osaamisalueisiin viitattiin myös monessa kohtaa, vaikka niitä ei mielletty yrittäjyyden osa-alueiksi.

Seuraavassa on esimerkkejä estenomien tarvitsemasta ulkoiseen yrittäjyyteen liittyvästä osaamisesta. Useampi haastateltava kertoi tarvitsevänsä taloushallinnon osaamista, vaikka eivät olisikaan suoranaisesti vastuussa yrityksen taloudellisesta tuloksesta. Tämän lisäksi estenomit kokivat tarvitsevänsä tietoa ja ymmärrystä markkinoinnista, koska pienillä yrityksillä ei aina ole käytettävissä markkinoinnin ammattilaisia, vaan esimiehet osallistuvat markkinoinnin suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi logistiikan hallinta oli joissakin työtehtävissä (esimerkiksi tuotepäällikkö, valikoimapäällikkö) keskeinen liiketoimintaan liittyvä estenomin osaamisalue.

”Sit tietysti yrittämiseen liittyvät osaamisalueet eli ovat haasteena tämän ammattiosaamisen lisäksi niinku erilaisia alueita, mitä pitää hallita ja mistä pitää niinku huolehtia.” H7

”Sitten markkinointi – tulee lehtimainoksia suunniteltua, liikkeiden visuaalista ilmettä ja muuta sellaista.” H3

”Logistiikka on osa mun työtä ja on hyvä, että oli jatain hajua asiasta, vaikka kurssi ei kouluaikana tunnutkaan tärkeäl” H2

”Sit kun tekee itse mainokset hoitolaan niin tuo myynti ja markkinointi.” H1

Organisaatioyrittäjyydellä haetaan tehokkuutta sekä työyhteisön toimintaan että sen jäsenten henkilökohtaiseen kasvuun – sillä tarkoitetaan työyhteisön yrittäjämäistä ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapaa. Sisäinen yrittäjä toimii organisaatiossa yrittäjän tavoin toteuttamalla omia ideoitaan olematta silti yrityksen omistaja. (Heinonen 2001.) Anttiroiko ja Tiura (1997) määrittelevät sisäisen yrittäjyyden yrittäjämäiseksi käyttäytymiseksi toisen henkilön tai organisaation palveluksessa. Sisäinen yrittäjä on organisaation palveluksessa oleva työntekijä, joka toteuttaa itseään ja työtään organisaation tavoitteiden ja toiminnan kautta. Omaaloitteisuus, itseohjautuvuus, aktiivisuus, riskinottokyky ja kyky sekä halu ottaa vastuuta ovat sisäiseen yrittäjyyteen liitettäviä käsitteitä. Monet estenomit toimivat sisäisen yrittäjyyden asennetta edellyttävissä haasteellisissa tehtävissä, jotka edellyttävät uskallusta ottaa vastuuta ja tehdä itsenäisiä päätöksiä.

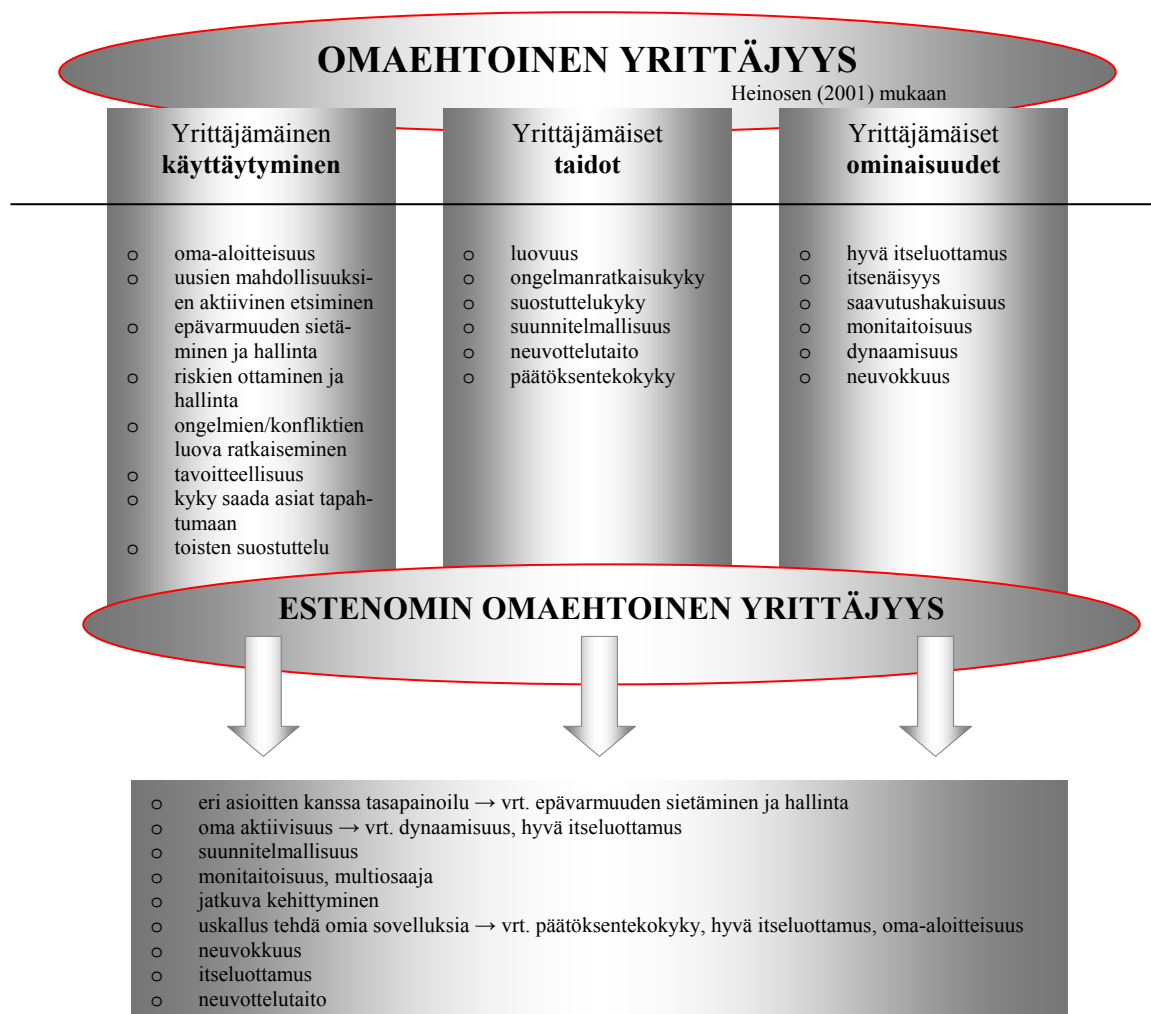
”Luovuus, hulluus ja kyky heittäytyä.” H1

”Eri osa-alueitten kanssa tasapainoilu – sul on toisella puolella talot, toisella hankinnat ja sit sul on vielä toimittajat, ett sä oot vähän niinkun puun ja kuoren välissä välillä, kun toinen halua toista ja toinen toista sitten siinä olla välissä. Mulla on viime kädessä vastuu asioista.” H2

”Itsenäistä työskentelyä eli täytyy osata työskennellä itsenäisesti ja aloittaa silleen, että ei aina odota sitä, että joku tulee sanomaan, että nyt sun täytyy aloittaa tää projekti tai tää projekti ja täytyy lähteä siitä liikkeelle, ett itekin täytyy huomata niitä. Ett mullakaan ei todellakaan tule mistään, että mitä mä teen. täytyy olla itseohjautuvaa tää toiminta.” H3

”Osaa omin sanoin selittää, mitä tuote konkreettisesti tekee – eikä se oo mikään helppo juttu. Ja osaa ja uskaltaa tehdä omia sovelluksia.” H6

Omaehtoinen yrittäjyys on yksilön henkilökohtainen tapa toimia yrittäjämäisesti. Omaehtoista yrittäjyyttä voidaan tarkastella yksilön käyttäytymisen, taitojen ja ominaisuuksien kautta.



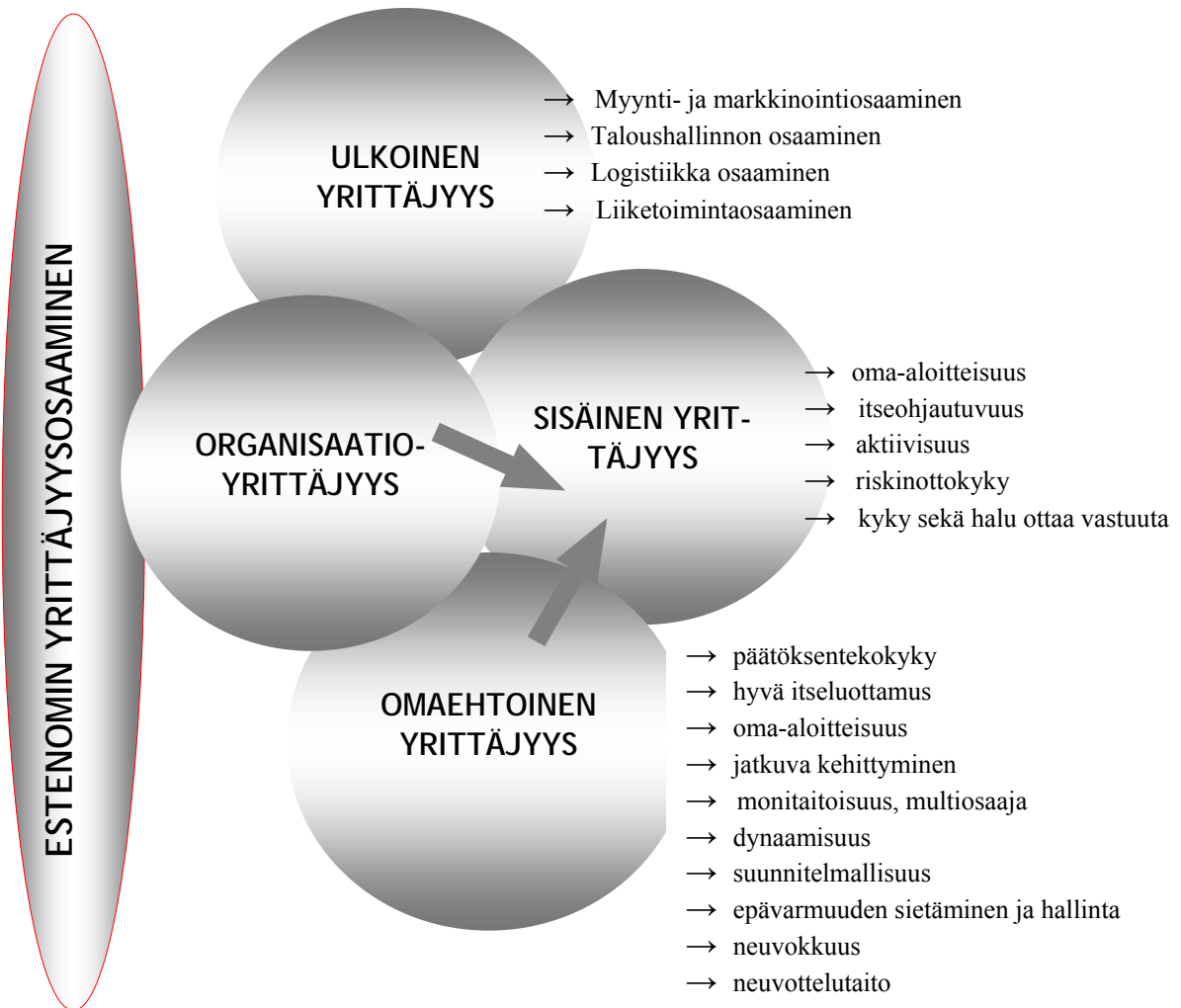
Kuvio 6. Omaehtoisen yrittäjyyden osa-alueet estenomin työssä.

Omaehtoisen yrittäjyyden käsitteet ovat lähellä käsitystä yleisistä työelämävalmiuksista. Olen koonnut yllä olevaan taulukkoon omaehtoisen yrittäjän piirteitä ja etsinyt estenomien haastatteluvastauksista heidän omaehtoista yrittäjyyttä kuvaavia termejä. Haastatteluaineistosta voidaan päätellä, että estenomin työhön liittyy paljon omaehtoista yrittäjyyttä sekä käyttäytymisen että tietojen ja ominaisuuksien tasolla.

”Parhaassa tapauksessa se syventää ihan hirveesti osaamista jossakin, mutta täytyy olla jokin kiinnostuksen kohde. Estenomin osaaminen on hyvin paljon itsestä kiinni. Estenomi ottaa selvä.” H5

Seuraavassa kuviossa 7 olen hahmotellut kokonaiskuvaa estenomin yrittäjyysosaamisesta eri yrittäjyyden näkökulmien kautta. Omaan kokemukseeni ja karkeaan päättelyyn perustuen voisin ajatella, että enintään kymmenisen prosenttia estenomeista työllistää itsensä yrittäjänä.

Yrittävyyttä kuitenkin kaikilta urallaan eteenpäin pyrkiviltä estenomeilta ja se näyttäytyy hyvinkin konkreettisesti seuraavassa kuviossa.



Kuvio 7. Yhteenveto - estenomin yrittäjyysosaaminen

Yrittäjyyden eri osa-alueet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja muovaavat toisiinsa. Kaikissa yrittäjyyden muodoissa on perustana inhimillinen toiminta. Siksi näiden yrittäjyyden muotojen voidaan katsoa tukevan ammatillisen kasvun proaktiivista luonnetta työelämän, yksilöiden ja organisaatioiden valmiuksien kehittämisessä. (Kyrö 2005.) Estenomin työ edellyttää yrittäjämäistä toimintatapaa ja kykyä ennakoida tulevaa. Proaktiivinen toiminta näyttäytyy estenomin työssä suunnitelmallisuutena, oma-aloitteisuutena, dynaamisuutena ja neuvokkuutena. Joustava suunnitelmallisuus yhdistyneenä päätöksentekokykyyn mahdollistaa

estonomin toiminnan tavoitteellisuuden ja kyvyn saada asiat toimimaan sisäisenä, ulkoisena ja omaehtoisena yrittäjänä.

5.3.4 Tulevaisuuden osaamishaasteet kauneudenhoitoalalla

Kosmetiikka-ala elää Suomessa vahvaa nousukautta. Kosmetiikan kulutus kasvaa Suomessa muuta Eurooppaa nopeammin; myös kauneudenhoitoalan yrityskoot näyttäisivät olevan kasvussa ja kansalliset, kansainväliset ja monikansalliset kauneudenhoitoalan ketjut ovat rantautumassa Suomeen. Myös työministeriön Työvoima 2025-raportin mukaan palvelualoille työllistyy nykyistä enemmän työntekijöitä lähivuosina (Työministeriö 2007). Kaikki tämä tuonee estenomeille työtä ja uusia mahdollisuuksia, mutta myös haasteita.

Nyky-yhteiskunnan ja työelämän yksi keskeinen piirre on nopeutunut ja jatkuva muutos, joka edellyttää uudenlaisia valmiuksia tämän päivän asiantuntijoilta. Asiantuntijatyö nähdään korkeatasoiseen tietämiseen perustuvana osaamisena, jolloin työntekijältä vaaditaan valmiuksia jatkuvaan itsenäiseen tiedonhankintaan sekä tiedon käsittelyyn ja soveltamiseen. (Tynjälä & Nuutinen 1997, 182.)

”Se on varmaan vieläkin niinku haaste se, että miten tulevat estenomit sijoittuvat ja miten saadaan estenomien osaamista enemmän vielä esille. Vaikka tietoisuus onkin lisääntynyt paljon mun ajasta ja suuri askel on menty eteenpäin. Haasteena se, ettei estenomit jää näitten kaikkien muitten varjoon.” H7

”Haaste on säilyttää koulutuksen taso ja kenties nostaa sitä. Ei opettaa enää toisen asteen asioita. Ei mennä liikaa markkinoinnin puolel, koska tradenomeja valmistuu muutenkin liikaa. Keskittyä kosmetiikan syvempään osaamiseen.” H5

”Estenomit haastavat tulevaisuudessa työhönhakutilanteessa ekonomeja. Yhä enemmän ja enemmän haetaan, koska meidän opinnot on tehty sellaista työtä varten. Kemia on tosi hyvä. Kosmetiikka-ala kasvaa, kehittyy ja kiihtyy ja arvostus nousee täälläkin, niin se on vaan plussaa ja haasteita.” H6

Haastateltavat näkivät suurena mahdollisuutena estenomiensa erityisosaamisen kosmetiikan alalla jopa niin, että tulevaisuudessa estenomit voisivat olla haastamassa kauppatieteen maiistereita työnhakutilanteissa. Asiantuntijatyön osaamisalueisiin kuuluu luonnollisesti ammattispesifit tiedot ja taidot. Kuten aiemmin tässä tutkimuksessa esitettiin, odotetaan estenomilta

vahvaa kauneudenhoitoalan osaamista sekä alan luonteen ja ominaispiirteiden ymmärtämistä. Myös Nijhofin (1998) mukaan asiantuntijan tietorakenteet ovat sidottuja kontekstiin eli asiantuntijan omaan ammattialueeseen. Asiantuntijatyön osaamistarpeet ovat muuttuvia ja myös ammattien asema on jatkuvasti muutoksessa. Rissasen (2004) mukaan asiantuntijaosaamisen keskeisin pätevyysalue liittyy siirrettäviin taitoihin, muutoksen hallintaan ja oppimiseen. Näiden osaamisalueiden hallinnalla ja vankalla alan osaamisella voidaan vastata tulevaisuuden osaamishaasteisiin myös kauneudenhoitoalalla. Kansainvälisyysosaaminen ja kielitaito nähdään yhtenä tulevaisuuden haasteena myös kauneudenhoitoalalla.

”Kansainvälisyys kaikkein suurin. Mä ite silloin, kun olin täällä koulussa, niin ajattelin ettei kansainvälisyys oo mun juttu. Ja nyt jos katotaan niin kuinka paljon koko ajan viedään työpaikkoja ulkomaille. Ja vaikka sä olisit Suomen sisällä, yrityksen verkostot on ulkomailla.” H4

Talous globalisoituu kovaa vauhtia. Keskeisiä kiihdyttämiä sanotaan olevan tietoteknologian kehittyminen, talouden digitalisoituminen ja sähköisten liiketoimintamallien yleistyminen. Tämä tarkoittaa kilpailun kiristymistä ja yritykset joutuvat pohtimaan erityistä tehtäväänsä sekä osaamistaan, millä voi erottua massasta. Tästä kaikesta voi päätellä, että ihminen tietoi-neen, taitoi-neen ja kokemuksi-neen on keskeinen organisaation menestymisen ehto tulevaisuu-
dessa riippumatta siitä, millä alalla toimitaan. (Aaltonen & Wilenius 2002, 10.)

Kirjallisuus käyttää erilaisia osaamisen käsitteitä liittyen kansainvälisiin ja monikulttuurisiin toimintaympäristöihin ja kompetensseihin. Näitä ovat esimerkiksi globaali, interkulttuurinen ja monikulttuurinen kompetenssi. Interkulttuurisen kompetenssin osatekijöitä ovat tietoisuus, taidot, asenteet ja toiminta. (Siikaniemi 2006, Räsänen 2002.) Monikulttuuriset kompetenssit nähdään kompetensseiksi, joiden tukemana eri kulttuureissa voidaan työskennellä tehokkaasti ja eettisesti oikein (Pope & Reynolds 1997.) Wordelmann (2003) on määritellyt globaalit työmarkkinoilla tarvittavat kompetenssit yksilön erinomaiseksi ammatilliseksi osaamiseksi, joka on edellytys kansainväliseen toimintaan ja tehtäviin osallistumiselle; vieraan kielen osaamiseksi sekä interkulttuuriseksi osaamiseksi, joka käsittää taidon toimia vieraassa maassa ja kulttuurissa, kulttuurillisen uteliaisuuden ja erinomaiset vuorovaikutustaidot. Näistä edellä mainituista muodostuu myös estenomin kansainvälisen osaamisen lähtökohdat ja vaatimukset jo nyt. Kauneudenhoitoalan yritysten edelleen kansainvälistyessä nämä osaamisalueet koros-tunevat entisestään. Edelleen niin sanottu muodollinen jatkokoulutus ja sen järjestäminen nähtiin haasteena.

”Haaste voisi olla palkkaus koulutuksen ja tutkinnon kannalta eli miten sitä määritellään. Tulevaisuuden haasteena estenomin jatkokoulutus.” H3

Kauneudenhoitoala on pieni ala ammattikorkeakouluissa eivätkö kaikki toimijat siellä koe ylemmän korkeakoulututkinnon järjestämistä kauneudenhoitoalalla tarpeellisenä. Muodollinen koulutus ylempään korkeakoulututkintoon asti nostaisi kuitenkin alan arvostusta ja voisi osaltaan oikaista ennakkokäsityksiä kauneudenhoitoalan ”kosmetiikkahölynpölyn” (H5) luonteesta.

Estenomin palkkaukselle ei ole olemassa taulukoita tai sopimuksia. Mistään ei myöskään ole saatavilla tietoa siitä, kuinka paljon estenomit keskimäärin tienavat kuukaudessa. Kauneudenhoitoala kuuluu naisvaltaisiin, pienipalkkaisiin aloihin. Estenomit tekevät kuitenkin esimiestyötasoa vastaavaa työtä ja ovat vastuussa isoista asioista yrityksissä. Luonnollisesti omaa työtään ja osaamistaan arvostava estenomi voi itse hinnoitella työtään, mutta se edellyttää hyvää itseluottamusta ja suostuttelutaitoja. Tulevaisuuden haasteena ja tarpeena näkisin estenomityön palkan määrittämisen. Aihetta voisi edistää yhteistyössä alan ammattikorkeakoulutusta antavien oppilaitosten, opiskelijayhdistysten ja alan järjestöjen kanssa.

Estenomit suhtautuvat alaan ja sen kehitykseen erittäin positiivisesti ja näkevät tulevaisuudessa paljon mahdollisuuksia. Tässä yhden haastatellun estenomin mietteitä:

”Ammattiylpeys puuttuu ehkä estenomeilta työhönhakutilanteessa. Alaa ei välttämättä otettu kovin vakavasti vielä muutamia vuosia sitten. On tosi suuri valtti nyt, kun kosmetiikkamarkkinat kasvaa ihan hirveetä vauhtia ja ihan koko ajan haetaan ihmisiä töihin, jotka oikeesti tietävät ja on oikeesti kiinnostuneita eikä aina riitä, että sä oot opiskellu vaikka kauppakorkeessa, että sellaset ihmiset, jotka ovat bisnessorientoituneita ja jotka vielä tietävät kosmetiikasta, niillä on tosi hyvät mahdollisuudet. Esim. Itäalan jälkeen eniten innovaatioita tehdään kosmetiikassa. Tavallaan Suomessa sitä ei ajatella ehkä niin. Estenomikoulutus on tullut tosi hyvään saumaan markkinoita ajatellen.” H6

Kiristynyt kilpailu on pakottanut yrityksiä hakemaan yhä tehokkaampia liiketoimintamalleja kannattavuuden säilyttämiseksi tai parantamiseksi. Tähän ongelmaan on haettu vastausta ketjuuntumalla. Ketjuliiketoiminnan lähtökohta on ketjukonsepti eli ketju muodostuu sen kaupoista ja niiden yhteiselimenä toimivasta ketjuyksiköstä. Kauneudenhoitoalalle on syntynyt viime vuosina useampi ketjuyritys ja moni alan yrittäjä näkee ketjuuntumisen tulevaisuuden mahdollisuutena. (Kautto & Lindblom 2005, 12.) Haastatelluista estenomeista kaksi työsken-

teli ketjuyrityksessä. Ketjun liiketoiminnassa mukana oleminen edellyttää heidän vastaustensa perusteella organisointikykyä ja vuorovaikutustaitoja. Eri liiketoimintayksikköihin pidettiin jatkuvasti yhteyttä – liikkeitä informoitiin ketjuyksikön puolelta ja toisaalta liikkeistä tulee jatkuvasti informaatiota ketjuyksikköön päin. Myös tietotekniset taidot koettiin erittäin tärkeinä, koska suurin osa informaatiosta kulkee sähköisten viestimien kautta. Ketjuliiketoiminnassa esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivalla hyvä koulutus on merkityksellinen tekijä, koska sen katsotaan antavan perusosaamisen tehtävään. Toisaalta koulutuksen lisäksi keskeisissä tehtävissä toimivalta odotetaan ammatillista, tehtävään liittyvää kokemusta ja osaamista. (Kautto ja Lindblom 2005, 141.)

”Kauneudenhoitoalan kuvioiden ymmärtämistä, verkostoa ja yleensä syvempää tietoa kauneudesta ja sen hoitamisesta.” H3

Äyväri (2006) arvioi väitöstutkimuksessaan verkosto-osaamisen olevan tulevaisuudessa suomalaisten yritysten tärkeimpiä osaamisalueita. Ketjuyrityksissä se on jo liiketoimintamallissa mukana, mutta myös pk-yritykset verkottuvat vauhdilla. Verkosto-osaaminen voi olla joko kahdenvälistä tai se voi olla monenkeskistä toimijaverkoissa toimimista. Verkostojen luomisen ja suhteiden ja verkkojen ylläpitämisen edellytyksenä on kuitenkin aina luottavaisuus yhteistyöhön toimintatapana. Parhaimmillaan verkosto on elävä yhteystietopankki ja laaja tietämysvaranto. Verkostoitumisen tavoitteena on parempi tuottavuus. Sitä voidaan tavoitella kustannusten jakamisella, synergiaetuja hyödyntämällä, uusia liiketoimintoja tuottamalla, jakamalla tietoa jne. Verkostoissa syntyy aina oppimista; se voi olla joko pääasiallisena tavoite tai se tulee muiden tavoitteiden sivutuotteena. (Varamäki 2008).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä kappaleessa esitetään yhteenvetoa ja johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista, tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta sekä pohditaan tutkimuksen teon prosessia, sen hyötyjä ja jatkotutkimusaihioita.

6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tunnistaa ja kuvata estenomin työssä tarvittavaa osaamista. Edelleen tavoitteena oli pyrkiä rakentamaan konkreettista kuvaa estenomin ammatillisesta osaamisesta suhteessa asiantuntijan osaamisalueisiin, yrittäjäyysosaamiseen sekä yliammatillisiin osaamisalueisiin. Tutkimuksen pohjana oli laadullinen aineisto, joka oli kerätty teema-haastatteluin. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysia ja aiempaa osaamisen teoriaa hyödyntäen.

Tutkimustuloksista ilmeni, että estenomit pitivät kauneudenhoitoalan asiantuntijatehtävissä toimimisen edellytyksenä vahvaa substanssiosaamista. Vastauksissa korostui kauneudenhoitoalan kokonaisvaltainen hallinta ja ymmärrys alan luonteesta ja toimintatavoista. Erityisesti työnantajan odotuksia kysyessä useampi vastasi työnantajan pitäneen itsestään selvänä kauneudenhoitoalan substanssin hallintaa. Estenomin substanssiin eli ammattiosaamiseen katsottiin kuuluvan kosmetiikkaosaaminen, johon liitettiin kosmetiikan kemian hallinta, raaka-ainetietous ja tuoteosaaminen, kauneudenhoitoalan osaaminen, johon liitettiin ihonhoidon ja ihon toiminnan ymmärtäminen sekä hiusalan lainalaisuuksien hallitseminen. Edelleen palveluosaamisen katsottiin kuuluvan estenomin ammatilliseen osaamiseen. Palveluosaamisella tässä tutkimuksessa ymmärrettiin sekä asiakaspalvelutaidot että palvelujen ja palvelukonseptien kehittämiseen tarvittavat taidot ja osaaminen.

Kauneudenhoitoalan asiantuntija nähtiin aktiivisena, asioista selvää ottavana monitaitoisena osaajana. Kehittämisen ulottuvuus nähtiin sekä henkilökohtaisena että alaan liittyvänä. Henkilökohtaiseen kehittymiseen liitettiin kyky reflektoida omaa toimintaa sekä kyky ja tahto edetä ammatissa. Alan kehittämisen katsottiin perustuvan asiantuntijalle tyypilliseen alan teo-

riataustan hallintaan ja kykyyn soveltaa teoriaa erilaisissa muuttuvissa työtehtävissä. Kauneudenhoitoalan profiilin ja arvostuksen nostaminen koettiin myös keskeiseksi tehtäväksi alan asiantuntijatyössä.

Estenomit kokivat ammatillisuuden ja asiantuntijuuden käsitteiden olevan hyvin lähellä toisiaan ja estenomin työtehtävissä hankalasti eroteltavissa. Käytännön työssä onkin mahdotonta sanoa, mikä osa työstä liittyy ammatilliseen osaamiseen ja mikä asiantuntijuuteen. Kauneudenhoitoalan asiantuntijuus perustuu ammatillisen teorian ja käytännön ymmärtämiseen ja alan substanssin hallinta on estenomien kilpailuvaltti kiristyvillä työmarkkinoilla.

Yliammatillista osaamisalueista organisaatio-osaaminen näyttäytyy estenomin työssä esimiesosaamisena, johtamisena ja isojen kokonaisuuksien hallintana. Esimiehenä toimiminen tarkoittaa uudenlaisen ammattitaidon oppimista. Esimiestyöosaamiseen liittyy monien muidenkin yliammatillisten osaamisalueiden hallintaa. Hyvän esimiehen on hallittava toimialansa substanssi, mutta suurimman eron asiantuntijatehtäviin muodostavat ihmisten johtamisen haasteet. (Salminen 2006, 22.) Ihmisten johtaminen taas vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisia taitoja. Vuorovaikutustaitoina nähtiin myös kyky ohjata ja neuvoa muita työntekijöitä tai tiimin jäseniä. Edelleen esimiestyössä tai siihen verrattavissa olevissa tehtävissä työskentelevät estenomit korostivat viestintätaitojen, neuvottelutaitojen ja sosiaalisten taitojen merkitystä omassa työssään. Esimiehen on ymmärrettävä henkilökemioista, osattava olla jämmäkkä ja kyetä ottamaan työn vaatima esimiesasema - ymmärtää toisia ja kyetä kommunikoimaan sekä suullisesti että kirjallisesti erilaisten ihmisten kanssa erilaisissa tehtävissä ja verkostoissa kansallisesti ja kansainvälisesti, fyysisesti ja sähköisiä viestimiä apuna käyttäen.

Ammattikorkeakoulutuksen yhtenä tavoitteena on valmentaa alalle yrittäjähenkisiä asiantuntijoita. Tässä tutkimuksessa yrittäjyysosaamista tarkasteltiin laajasti käsittäen sekä ulkoisen yrittäjyyden, organisaatioyrittäjyyden, omaehtoisen yrittäjyyden että näistä muotoutuvan sisäisen yrittäjyyden käsitteiden kautta.

Estenomia verrataan aika ajoin tradenomiin sillä erotuksella, että estenomeilla on kaupallisen osaamisen lisäksi kauneudenhoitoalan substanssiosaamista. Vertaus ei mielestäni ole kuitenkaan relevantti, sillä kuten tämän tutkimuksen monista vastauksista huomattiin, estenomin osaaminen on räätälöityä osaamista kauneudenhoitoalan tarpeisiin ja vaatii näin ollen tiettyä spesifiä kauneudenhoitoalalle tyypillistä osaamista. Ammattispesifin osaamisen turvin este-

nomi erilaistaa itsensä työelämässä ja saa näin kilpailuetua esimerkiksi työhönottotilanteissa. Alan luonteen ja ominaispiirteiden ymmärtäminen auttaa myös selviytymään työelämän muuttuvista haasteista ja mahdollisuuden reflektoida alaa ja itseään.

Useimmissa pienissä tai keskisuurissa yrityksissä alasta riippumatta asiantuntijalta edellytetään liiketoiminnan osaamista. Pitää ymmärtää lukuja, seurata tuloksellisuutta, ymmärtää markkinointia, hallita myyntiä, logistiikkaa jne. Estenomin työssä liiketoimintaosaaminen näyttäytyi yrittäjäystaitoina, myynti- ja markkinointitaitoina, logistiikan ja talouden hallintana. Osa estenomeista työllistää itsensä itsenäisinä yrittäjinä ja heille liiketoiminnan lainalaisuuksien kokonaisvaltainen hallinta on menestymisen ehto. Tässä haastatteluaineistossa vain yksi toimi itsenäisenä ammatinharjoittajana ja toinen pyöritti sivutyönään kosmetiikan netti-kauppaa. Kuitenkin suurin osa estenomeista työllistyy toisen palvelukseen ja silloin heiltä edellytetään enemmänkin ymmärrystä liiketoiminnasta kuin sen kokonaisvaltaista hallintaa.

Tutkimukseni perusteella estenomit toimivat työssään yrittäjämäisesti. Haastateltavien toimenkuvat olivat vastuullisia ja he tekivät työssään itsenäisiä päätöksiä. Estenomeilta edellytettiin oma-aloitteisuutta, suunnitelmallisuutta ja neuvokkuutta. Monet haastatteluun osallistuneet estenomit olivat voineet itse vaikuttaa työnkuvansa muodostumiseen ja olivat omalla aktiivisuudellaan ja dynaamisuudellaan muokanneet itselleen mielekkään työn. Tähän vaikuttaa luonnollisesti se, että estenomin ammatti on vielä uusi eikä vakiintuneita toimenkuvia ole vielä ehtinyt muodostumaan. Tutkimuksen perusteella estenomeilla on vahva tahto kehittää alaa ja se näkyy työssä yrittäjämäisenä toimintana erilaisissa kauneudenhoitoalan yrityksissä ja organisaatioissa.

Tulevaisuudessa yritykset ketjuuntuvat yhä enemmän. Ketjuliiketoimintamallilla haetaan parempaa kilpailukykyä ja synergiaetua markkinoilla. Kauneudenhoitoalan ketjuyritykset avaavat suurella todennäköisyydellä uusia työpaikkoja estenomeille tulevaisuudessa. Ketjuliiketoiminta nähtiin kuitenkin myös haasteena, koska tarvittavaa osaamista ei välttämättä ole vielä riittävästi. Ketjuliiketoimintaan liittyy usein myös kansainvälistymisen haasteet. Monet ketjuyritykset ovat kansainvälisiä ja suomalaistenkin ketjuyritysten verkostot yltyvät ulkomaille. Kansainvälistyminen edellyttää vahvaa kielitaitoa, mutta myös kulttuurista osaamista – kykyä ymmärtää eri kulttuuritaustaisten ihmisten tapaa toimia työelämässä ja kulttuurisia eroja liiketoiminnassa.

Tässä tutkimuksessa estenomien osaamista ja kilpailukykyä työmarkkinoilla haluttiin tulevaisuudessa vahvistaa jatkokoulutuksen avulla, jolla tässä yhteydessä tarkoitettiin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Jatkokoulutus nähtiin myös keinona nostaa alan arvostusta ja vahvistaa edelleen estenomien ammatti-identiteettiä. Tutkimuksen perusteella estenomit ovat alaan sitoutuneita ja haluavat kehittää osaamistaan kauneudenhoitoalan asiantuntijoina. Seuraavassa kuviossa 8 on vielä kuvattu tähän tutkimukseen perustuvaa estenomin asiantuntija-profiilin kokonaiskuvaa.



Kuvio 8. Estenomin asiantuntijaprofiili

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tavoitteena tulisi olla tulosten ja todellisuuden mahdollisimman hyvä vastavuus. Laadullinen tutkimus mahdollistaa tutkijan liikkumisen aineiston analysoinnin ja tulkintojen välillä vapaammin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tämä aiheuttaa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnille erilaiset kriteerit. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada aikaan vuoropuhelua teorian, tutkimuksen ja analyysin välille. Laadullisessa haastattelututkimuksessa luotettavuuden tarkastelu kohdistuu tutkimusprosessin kaikkiin vaiheisiin ja pääasiallisin luotettavuuden kriteeri on tutkija itse. Luotettavuutta arvioidaan myös tarkastelemalla sitä, kuinka hyvin tutkija on saavuttanut tutkittavien maailman ja kyennyt tuottamaan siitä tutkimustuloksia. Tässä tutkimuksessa tarkastelen luotettavuutta tutkimusaineiston keräämisen, aineiston analysoinnin ja tutkimuksen raportoinnin kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 128; 2004; Eskola & Suoranta 1998, 209-212.)

Luotettavuutta voidaan tarkastella sisäisen ja ulkoisen validiteetin näkökulmista. Sisäinen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa tutkimuksen käsitteiden ja tehtyjen johtopäätösten sopusointua. Pyrin varmistamaan tämän tutkimuksen sisäistä validiteettia perehtymällä mahdollisimman hyvin osaamisen käsitteistöön liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin ja määrittämään tähän työhön liittyvät käsitteet näihin teorioihin perustuen. Käsitteiden ja haastatteluaineiston yhdenmukaisuuteen pyrin esittämällä tutkimustulosten yhteydessä alkuperäislainauksia ja yhdistämällä näiden lainausten yhteyteen perusteluja teoriasta. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat myös aineistosta tehdyt johtopäätökset. Aineiston tarkastelussa on mahdollista käyttää vääriä esimerkkejä tai jättää huomioimatta aiheen kannalta negatiivista tietoa. Luotettavuuden parantamiseksi pyrin tuomaan tutkimuksessani esiin puolueettomasti erilaisia tuloksia ja eri vastaajien esimerkkejä. Ulkoinen validiteetti on tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä. Ulkoisen pätevyyden tarkastelussa korostuu tutkijan käyttäytyminen ja hänen kykynsä kuvata tutkimuskohde täsmällisesti. Tutkimushavainto on ulkoisesti validi, kun haastateltava on kertonut totuuden mukaisesti tutkittavasta teemasta. (Eskola & Suoranta 1998, 214.)

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös se tapa, millä aineisto on kerätty. Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla estenomeja. Ennen varsinaisia haastatteluja tein esihaastattelun, jonka perusteella tein tarvittavat muutokset haastattelurunkoon. Haastattelut

tein itse, koska Hirsjärven ja Hurmeen mukaan (1995) useampien haastattelijoiden käyttö saattaa heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Nauhoitin haastattelut, jotta alkuperäiseen aineistoon on mahdollista palata ja haastattelutilanteessa sain keskittyä kuuntelemiseen. Aineiston keräämistä teemahaastatteluilla perustelen sillä, että tarkoituksena oli tutkia haastateltavien omia kokemuksia niistä osaamisalueista, joita he tarvitsevat ja hyödyntävät työssään päivittäin. Teemahaastattelulla on myös mahdollista saavuttaa paljon enemmän tietoa tutkittavasta asiasta kuin esimerkiksi strukturoidulla haastattelulla.

Tutkimusaineisto on hankittava henkilöiltä, jotka tuntevat ilmiön tai aiheen. Näin tutkijan on mahdollista kuvata tutkimusilmiötä kattavasti. Tämän tutkimuksen aineisto muodostui tietyn kriteerein valittujen seitsemän estenomin haastatteluista. Aineistoa oli litteroituna paljon ja haastatteluissa toistui samankaltaiset kuvaukset eri osaamisalueista; aineisto oli rikasta ja se kuvasi mielestäni monipuolisesti estenomin osaamista. Useammat haastattelut olisivat tuoneet varmasti osaamisalueita lisää, mutta ne eivät olisi välttämättä kuvanneet estenomin työn keskeisiä osaamisalueita, vaan jonkin tietyn työn tai toimenkuvan vaatimaa erityisosaamista. Tutkimuksen uskottavuutta lisää myös se, että tutkittavat olivat halukkaita kertomaan kokemuksistaan.

Tutkimuksen toteutusta varten laadin teemahaastattelurunon, joka perustuu osaamisen käsitteistöön ja – tutkimukseen. Pyrin systematisoimaan aineiston käsittelyä käyttämällä haastattelurunkoa pohjana estenomin osaamisalueiden teemoittelussa. Tällä tavoin toimien pyrin pitämään teoreettiset lähtökohdat mielessäni analyysin aikana ja sulkemaan omia subjektiivisia tulkintojani analyysin ulkopuolelle. Tarkoitukseni oli parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja varmistaa, että tutkimus mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata.

Päädyin analyysissä teoriasidonnaiseen sisällönanalyysiin, koska siinä hyödynnetään epäsuoria kytkeitä teoriaan ja teoria toimii apuna analyysin edetessä. Teorian avulla on mahdollista varmistaa analyysin johdonmukaisuus ja perustella haastateltavien vastauksia.

Luotettavuuden varmistamiseksi tutkimusraportin tulee kuvata tutkittavaa ilmiötä totuudenmukaisesti. Olen pyrkinyt läpinäkyvyyteen ja selkeyteen kirjoittaessani raporttia. Teoreettisessa viitekehyksessä olen pyrkinyt määrittelemään keskeiset osaamisen käsitteet pätevään ja mahdollisimman uuteen lähdemateriaaliin perustuen ja suhteuttanut tutkimuksessani näitä käsitteitä estenomin osaamiseen.

6.3 Pohdinta

Estenomin osaamisen tutkiminen on osoittautunut monia ajatuksia herättäväksi prosessiksi. Tutkimuksen käynnisti alun perin kysymys siitä, mitä estenomin ammatillinen osaaminen oikein on ja mitä asiantuntijuus kauneudenhoitoalalla on? Taustalla oli myös se tosiasia, että vain harva tietää, mikä estenomi on tai mitä hän työssään tekee. Estenomi ei ole parturikampaaja eikä kosmetologi eikä meikkaaja; ei myöskään tradenomi – siis mitä sitten? Keskustelu on virinnyt arkipäivän tilanteissa, kun olen kollegoiden, opiskelijoiden ja estenomien kanssa saanut oikaista näitä vääriä käsityksiä estenomin työstä ja osaamisesta. Esimerkiksi alan asiantuntijana toimiminen ei kerro kuulijalle estenomin osaamisesta, jos ei määritellä, mitä taitoja se konkreettisesti pitää sisällään.

Tutkimuksen tulos ei sinällään ollut yllättävä. Kaikkien kolmen kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulutusta antavan oppilaitoksen opetussuunnitelmissa ja kauneudenhoitoalan koulutusohjelmakohtaisissa kompetensseissa on kuvattu tutkimuksessa esille tulleita estenomin osaamisalueita. Mielenkiintoista ja uutta oli se, minkälaisina konkreettisina taitoina estenomin ammatillisuus näyttäytyy työelämässä ja mikä on estenomin keskeisintä osaamista. Toisin sanoen, minkälaisen painoarvon erilaiset osaamisalueet saavat työelämässä. Lähtökohtaisena ajatuksena oli, että estenomin työssä korostuvat yliammatilliset osaamisalueet. Tutkimukseni perusteella niilläkin on tärkeä rooli, mutta estenomin ydinosaaminen muodostuu ammatillisista tiedoista ja taidoista. Oli positiivista huomata, että estenomeilla on ja täytyy olla vahva alan ammatillinen osaaminen, kokonaisvaltainen näkemys alasta ja sellaista kauneudenhoitoalan erityisosaamista, mitä muiden alojen asiantuntijoilla ei ole. Ammatin teorian turvin he kykenevät kehittämään kauneudenhoitoalaa, sen palvelukonsepteja, liiketoimintaa sekä omaa osaamistaan.

Osaamisen eri ulottuvuudet – tiedot, taidot, arvot, asenteet, verkostot ja laatu – luovat suomalaisen hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn perustan. Elinkeinoelämän keskusliitto (2006, 22-24) esittää, että kompleksisessa ja muuttuvassa maailmassa menestyvät ne, jotka kykenevät aistimaan mielipideilmastoa ja kehitysnäkymiä. Toimintaympäristön muutoksiin on pystyttävä vastaamaan joustavasti ja nopeasti. Tämä edellyttää henkilöstöltä monipuolista osaamista, kansainvälisiä vuorovaikutustaitoja sekä rohkeutta tarkastella asioita uusista näkökulmista. Muuttuvissa toimintaympäristöissä muutoskyky kuuluu työntekijän perusosaamiseen. Turval-

lisuudentunnetta tuo varmuus omasta osaamisesta ja itsensä jatkuvasta kehittämisestä. Kansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden lisääntyessä hyvä itsetunto ja positiivinen uteliaisuus uusia ihmisiä ja näkemyksiä kohtaan auttavat menestymään työelämässä. Tämän tutkimuksen myötä olen huomannut, että estenomeilla on paljon tulevaisuuden työssä tarvittavaa osaamista jo nyt. Tietyllä tapaa dynaamisuus ja yrittäjähenkisyys on kuulunut kauneudenhoitoalan luonteeseen aina ja alalla on totuttu muutoksiin. Estenomi on tämän tutkimuksen perusteella kauneudenhoitoalaa monipuolisesti hallitseva alan asiantuntija, jolla on kyky, halu ja tahto kohottaa alan profiilia ja kehittää sekä kauneudenhoitoalaa että omaa osaamistaan.

Tämän tutkimuksen ensisijainen tavoite ei ollut kehittää kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulutusta, mutta tutkimukseni voi toimia pohjana mietittäessä alan ammattikorkeakoulutuksen tulevaisuuden suuntia sekä määrällisesti että laadullisesti. Näin koulutuksen kehittämisen lähtökohtana toimii estenomin työn vaatima osaaminen ja estenomien määrällinen tarve kauneudenhoitoalan yrityksissä ja organisaatioissa tulevaisuudessa. Tutkimuksen tuottamat estenomin ammatin kuvaukset voivat auttaa myös uusia alan opiskelijoita asettamaan omia tavoitteitaan ja miettimään suuntautumistaan kauneudenhoitoalalla. Tämän työn perusteella ja tulevaisuuden visioita ajatellen koulutuksen tulee rakentaa vahvaa perusosaamista ja antaa eväitä osaamisen kehittymiselle työelämässä.

Tämä tutkimusprosessi on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Tutkimusaineiston pohjalta ja prosessin aikana on herännyt paljon uusia ajatuksia ja kysymyksiä. Mielenkiintoinen jatko-tutkimusaihe olisi selvittää kokonaiskuvaa estenomien työtehtävistä ja sijoittumisesta kauneudenhoitoalan erilaisiin tehtäviin. Kuinka suuri osa estenomeista on työllistynyt opetustehtäviin, kuinka moni toimii yrittäjänä ja mitä kaikkea muuta estenomit tekevät kauneuden kentällä? Edelleen olisi mielenkiintoista tarkastella sitä, kuinka paljon estenomeja kauneudenhoitoala työllistää tulevaisuudessa. Kauneudenhoitoalan koulutusohjelma on vetovoimainen - haki-joita on paljon ja työllistyminen lähes sataprosenttista. Työllisyysnäkömät tulevaisuudessa ovat myös erinomaiset palvelujen kysynnän kasvaessa. Ammatilliset oppilaitokset tarvitsevat uusia päteviä hius- ja kauneudenhoitoalan opettajia suurten ikäluokkien jäädessä pois työelämästä ja kauneudenhoitoalan yritykset päteviä osaajia erilaisiin työtehtäviin. Onko mahdollista, että 50 opiskelijan vuotuinen sisäänotto valtakunnallisesti ei ole riittävä vastaamaan siihen kysyntään, jota estenomeille ja heidän osaamiselleen lähivuosina on? Tästä on hyvä lähteä tekemään seuraavaa tutkimusta.

Lähteet

- Aaltonen, M. & Wilenius, M. 2002. Osaamisen ennakointi – Pidemmälle tulevaisuuteen, syvemmälle osaamiseen. Helsinki: Edita Publishing Oy ja Helsingin Kamari Oy.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Allen, J., Ramaekers, G. & van der Velden, R. 2005. Measuring Competencies of Higher Education Graduates. Teoksessa D.J. Weerts & J. Vidal (toim.) Enhancing Alumni Research: European and American Perspectives. New Directions in Institutional Research No 126. Summer 2005. San Fransisco: Jossey Bass.
- Arene 2006. Ammattikorkeakoulujen yhteiset kompetenssit. Osoitteessa:
<http://www.ncp.fi/ects/materiaali/Yleiset%20kompetenssit%20tutkintotasoitain%2019042006.pdf>>Luettu 20.6.2007.
- Arene 2006. Kauneudenhoitoalan koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit 2006. Osoitteessa:
<http://www.ncp.fi/ects/materiaali/Kauneudenhoitoalan%20koulutusohjelmankompetenssit%20042006.pdf>>Luettu 20.6.2007
- Anttiroiko, A. & Tiura, M. 1997. Sisäinen yrittäjyys julkisissa organisaatioissa. Sisäinen yrittäjyys julkisen hallinnon tehokkuuden ja vaikuttavuuden parantamisen keinona. Raporttisarja 35/1997. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. Surpassing Ourselves. An Inquirer into the Nature and Implications of Expertise. Chicago: Open Court..
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006. Tulevaisuusluotain. Verkostoitumisesta voimaa osaamiseen. Loppuraportti. Osoitteessa:
http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_06_Tulevaisuusluotain_final.pdf>Luettu 19.1.2008.
- Ellström, P.-E. 1994. Kompetens, lärande och utbildning i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: Publika.
- Eräsaari, R. 1997. Mistä asiantuntijuus on kotoisin? Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Oy
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltoja & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltoja. & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eteläpelto, A. 1992. Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittäminen. Teoksessa J. Ekola (toim.) Johdatusta ammattikorkeakoulupedagogiikkaan. Juva: WSOY.
- Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Finlex. Ammattikorkeakoululaki 2003. Osoitteessa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351/>>Luettu 20.6.2007
- González, J. & Wagenaar, R. 2003. Tuning Educational Structures in Europe. Final Report Phase One. Universidad de Deusto.
- Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Juva: Werner Söderström.
- Heikkinen, V. 2004. Matka restonomiin ydinosaamiseen. Akateeminen väitöskirja. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu, Haaga tutkimus. Helsinki.
- Heinonen, J. 2001. Sisäinen yrittäjyys organisaation kehittämisen välineenä. Aikuiskasvatus 2001 (2), 122-132.
- Helakorpi, S. 1999. Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Opettajakorkeakoulun julkaisuja D:119. Hämeenlinna.
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2005. Hämeenlinna.
- Helakorpi, S. 2006. Koulutuksen kehittävä arviointi. Työkaluja osaamisen johtamiseen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huusko, L. 2007. Työpaikkana tiimi – Miten tiimi kasvaa vastuuseen? Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Hövels, B. 2001. Qualification and Labour Markets Institutionalisation and Individualisation. Teoksessa Nijhof W.J. ja Streumer J.N. toim., Key Qualifications in Work and Education. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Jaakkola, R. 1995. Työelämän ja koulutuksen käsitteistä. Miten käsitteitä voitaisiin jäsentää ammattitutkintojen kehittämiseksi? Teoksessa R. Turpeinen (toim.) Ammattitutkintojen ja näyttökokeiden teoreettisia perusteita. Työelämän tutkimus 4/1998. Helsinki: Opetushallitus.
- Kautto, M. & Lindblom, A. 2005. Ketju. Kaupan ketjuliiketoiminta. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Keurulainen, H. 1998. Arviointimallia kehittämässä. Ammatilliseen opettajakoulutukseen liittyvä näyttökoe. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kostiainen, E. 2003. Viestintä ammattiosaamisen ulottuvuutena. Jyväskylä Studies in Humanities 1. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kyrö, P. 2001. Yrittäjyyskasvatuksen pedagogisia lähtökohtia pohtimassa. Aikuiskasvatus 2001 (2), 92-101.
- Kyrö, P. 2005. Yrittäjyyskasvatus – murrosten kautta yliopistoon. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus: työ, oppiminen ja kasvatus. Tampere: Tampere University Press.
- Launis, K. & Engeström, Y. (1999). Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen Helsinki: WSOY.
- Linnankylä, P. & Kankaanranta, M. 1999. Digitaaliset portfoliot asiantuntijuuden osoittamisessa ja jakamisessa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY.
- Martinsuo, M. & Jakobsson, M. (1998) Competence Management in Knowledge-Intensive Organizations. Teoksessa P. Lillrank and M. Forssén (toim.) Managing for Knowledge. Perspectives and Prospects, 75 - 87. Helsinki University of Technology, Industrial Management and Work and Organizational Psychology Working papers No 17. Espoo: Helsinki University of Technology.
- Mezirow, et al. 1995. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2001. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus Oy.

- Nijhof, W.J. (1998). Qualifying for the Future. Teoksessa Nijhof, W.J. & Sreumer J.N. (toim.) 1998. Key Qualifications in Work and Education. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers. 19-38.
- Nijhof, W.J. & Sreumer J.N. (toim.) 1998. Key Qualifications in Work and Education. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Nikander, L. 2003. Hyvää mieltä ja yhteistyötä. Johtajien ja esimiesten käsityksiä johtajuudesta ammattikorkeakoulussa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nonaka, I., Reinmoeller, P. & Senoo, D. 2000. Integrated IT Systems to Capitalize on Market Knowledge. Teoksessa von Krogh, G., Nonaka, I. & Nishiguchi, T. (toim.) Knowledge Creation a Source of Value. Lontoo: Macmillan Press.
- Opetushallitus 2005. Ammattikorkeakouluopinnot 2005-2007. Osoitteessa:
<http://www.oph.fi/koulutusoppaat/amkopinnot/fi/070404199.html> />Luettu 14.1.2007.
- Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Porvoo: WSOY.
- Pintrich, P.R. & Ruohotie, P. (toim.) 2000. Conative Constructs and Self-regulated Learning. Ammattikasvatuksen tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto.
- Pope, R. & Reynolds, A. 1997. Student Affairs Core Competencies: Integrating Multicultural Awareness, Knowledge and Skills. Journal of College Student Development. 38, 266-277.
- Punnonen, O. 1999. Koulutuksen taso ja osaamisen laatu avainasemassa. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Puro, J. 2003. Esimiehen viestintätaidot. Helsinki: WSOY.
- Raij, k. 2003. Osaamisen tuottaminen ammattikorkeakoulun päämääränä. Teoksessa H. Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita.
- Raivola, R. & Vuorensyrjä, M. 1998. Osaaminen tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Sitra
- Remes, P. 1995. Oulun ammattikorkeakoulu vuonna 2015. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu.
- Rissanen, R. 2004. Tiedon johtaminen asiantuntijatyössä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2004 (1), 16-25.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.
- Ruohotie, P. 2002. Kvalifikaatioiden ja kompetenssin kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa J. Nieminen (toim.) Verkot ja virtuaalistuminen oppimisen tukena. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2002. Hyvän elämän edistäminen koulutuksen tavoitteena.

- Teoksessa P. Juuti (toim.) Ethosta etsimässä. Puheenvuoroja johtamisen ja yrittämisen etiikasta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen, Kompetenssitutkimuksen avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Ruohotie, P. & Koiranen, M. 2001. Yrittäjäyyskasvatus: analyyssejä, synteesejä ja sovelluksia. Aikuiskasvatus 2001 (2), 102-111.
- Rychen, D.S. & Salganic, L.H. 2003. Key Competencies for a Successful Life and Well-functioning Society. Germany: Hogrefe & Huber Publishers.
- Räsänen, J. 1996, Kehityksen ulottuvuuksia. Kehityssuuntautunut oppiminen ja –arviointi. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Johtamiskoulutuksen julkaisu 8.
- Räsänen, R., Jokikakko, K., Järvelä, M-L & Lamminmäki-Kärkkäinen, T. (toim.) 2002. Inter-cultural Teacher Education. From Utopia to Practise Through Action. Oulu: Research Department of Educational Sciences and Teacher Education. University of Oulu.
- Salminen, J. 2006. Uuden esimiehen kirja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Siikaniemi, L. 2006. Ammatillinen peruskoulutus kohtaa globalisaation haasteet. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2006 (4), 6-15.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. 1993. Competence at Work. Models for superior Performance. Canada: Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Oy.
- Stähle, P. & Grönroos, M. 1999. Knowledge Management – tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Porvoo: WSOY.
- Taalas, M. & Venäläinen, E. 1994. Työssä on sun mittas'; ammatillisia tutkintoja koskevista käsitteistä. Kehittyvä ammatillinen koulutus. Helsinki: Opetushallitus.
- Teichler, U. 1999. Higher Education Policy and the World of Work: Chancing Conditions and Challenges. Higher Education Policy 12, 285-312.
- Teknokemian yhdistys 2006. Suomen kosmetiikkamarkkinat kasvavat muuta Eurooppaa nopeammin. Osoitteessa: <http://www.teknokem.fi/muutilastotieto/>> Luettu 4.2.2007.
- Tilastokeskus 2008. Ammattikorkeakoulut - tilastotietokannan taulukko- ja muuttujaluettelo. Osoitteessa: <http://www.stat.fi/tup/sijoittumispalvelu/tietosisalto/ammattikorkeakoulut.html>> Luettu 17.3.2008.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.
- Turpeinen, R. 1998. Ammattitaito ja sen arviointi näyttökokeissa. Työelämän tutkinnot 4/98. Opetushallitus.
- Tynjälä, P. 2002. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.). Oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.
- Tynjälä, P. & A. Nuutinen, 1997. Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulutuksessa. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.), Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Työministeriö. 2007. Työvoima 2025. Työpoliittinen tutkimus 2007:325. Helsinki: Edita.
- Varamäki, E. 2008. Lisäarvo pk-yritysten keskinäisestä verkostoitumisesta – verkostoissa myös oppii. Osoitteessa:
http://www.edupoli.fi/oppivapienyritys/varkostossa_oppii.htm/> Luettu 20.3.2008.
- Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja oppiminen ammattikorkeakoulus. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 189. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Visanti, Marja-Liisa (toim.) 2002. Ammattialakuvaukset ja osaamistarpeet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Opetushallitus. Osoitteessa:
<http://www.edu.fi/julkaisut/aakuvaukset.pdf/>>30.6.2007.
- Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Acta Universitas Lappeensis 9. Lapin yliopisto.
- Weinert, F.E. 2001. Concept of Competence: A conceptual clarification. Teoksessa D.S. Rychen, L.H. Salganik (ed.) Defining and Selecting Key Competencies. Germany: Hog & Huber Publishers, 45-46.
- Wires, G. 2006. Vähittäiskaupan kasvu voimistunut edelleen. Kasvun odotetaan hidastuvan hieman ensi vuonna. Osoitteessa: http://www.ek.fi/kaupanliitto/?we_objectID=4668/> Luettu 4.2.2007.
- Wordelmann, P. 2003. Early Recognition of International Qualifications for SMEs. Teoksessa Liane Schmidt, S., Schönmann, S. & Tessaring, M. (toim.) Early Identification of Skill Needs in Europe. Cedefop Reference Series; 40. Luxemburg: Office of Official Publications of the European Communities, 189-206.
- Äyväri, A. 2006. Käsityöyrittäjien verkosto-osaaminen. Acta Universitas Oeconomicae Helsingiensis, A-276. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.

HAASTATTELUN TEEMA-ALUEET

Minkälaista osaamista tarvitset työssäsi?

Minkälaista osaamista nämä työtehtäväsi sinulta edellyttävät?

Mikä tässä osaamisessa on mielestäsi keskeisintä?

Mitä osaamista työnantajasi odotti/odottaa sinulta?

Miten osaamisesi on vastannut työnantajasi odotuksia?

Miten mielestäsi osaamisesi on vastannut työelämän tarpeita ja odotuksia?

Mitä osaamista ilman et olisi selviytynyt työelämässä?

Mitä estenomin ammatillinen osaaminen mielestäsi on?

Mitä estenomin ammatillista osaamista tarvitset työssäsi?

Mitä sellaisia taitoja tai tietoja olet tarvinnut työssäsi, mitä et osannut odottaa?

Mitä lisäoppia olet saanut valmistumisesi jälkeen?

Miten koulutus on mielestäsi vastannut työelämän tarpeisiin?

Mitä mielestäsi on asiantuntijuus kauneudenhoitoalalla?

Mikä on ollut haasteellisinta työssäsi?

Mikä sinusta tuli isona?

Mitä kertoisit estenomin työtehtävistä ja/tai toimenkuvista ensimmäisen vuoden estenomi-opiskelijoille?

Mitä tulevaisuuden haasteita näet estenomin osaamiselle?

Mitä haluaisit vielä lisätä tai kertoa teemasta?

PELKISTETYT ILMAUKSET HAASTATTELUVASTAUKSISTA,

joiden pohjalta on edelleen lähdetty teemoittamaan ammatilliseen osaamiseen ja asiantuntijuuteen, ylläammatilliseen osaamiseen, yrittäjyysosaamiseen sekä tulevaisuuden haasteisiin.

<p>Asiantuntijuus kauneudenhoitoalalla</p> <p>Perustutkimus omasta alasta ja siitä kehittyminen edelleen ylemmälle tasolle Esimiestyö Vahvaa alan tietoa ja osaamista monipuolisesti Monitaitoisuus Hallitsee jonkun asian tosi hyvin Kauneudenhoitoalasta ja sen toiminnasta vahva tietämys Tiedon päivittämistä ja alan kehittämistä Alan profiilin nostamista Kauneudenhoitoalalta on vaikeaa löytää puolueetonta asiantuntijuutta, koska taustalla on usein joku yritys Aito asiantuntijuus ehkä opettajilla Kun ottaa aktiivisesti selvää ja haluaa kehittyä, on ottanut askeleen kohti asiantuntijuutta. Osaa lukea rivien välistä – erottaa markkinointitekstin ja asian Uskallus tehdä omia sovelluksia Asiantuntija siinä pienessä jäsenetäisyssä asiassa Asiantuntija pystyy kertomaan asian myös muille</p>	<p>Estenomin ammatillinen osaaminen</p> <p>Pohjakoulutus, johon kerätään lisää Estenomi on esimiestason ihminen Syvälinen ammatillinen osaaminen ja esimiestaidot Näkemys alasta Aito kiinnostus alaa kohtaan Asiantuntijuutta koko alasta Kehittämisoosaaminen Monipuolista Yksilöllistä – osaaminen lähtee persoonan mielenkiinnon kohteista ja tavoitteista (=pro-juttu) Kosmetologin ammatillinen osaaminen/työn edellyttämä osaaminen Osaaminen koostuu omista valinnoista Kosmetiikkapainotteinen kaupallinen osaaminen Kaupallis-markkinointipainotteinen juttu Viestintä Kosmetiikkaosaaminen</p>	<p>Mitä osaamista tarvitset työssäsi</p> <p>Ajanhallinta Isojen kokonaisuuksien hallinta Esimiestaidot Ymmärrystä ihosta ja kosmetiikasta ja raaka-aineista Ymmärrystä markkinoinnista Pa-ka-osaaminen Asiakaspalvelutaidot Yrittäjyystaidot Atk-osaaminen Johtaminen Tiimityöskentely Organisointikyky Taloushallinto Ajanhallinta Ongelmanratkaisutaito Logistiikka Uuden kehittämisen ja toteutus/kehitystyö Neuvottelutaidot Kyky itsenäiseen työskentelyyn Kirjoittamistaito Markkinointitaidot Substanssiosaaminen Viestintätaito Esiintymistaito Vuorovaikutustaidot Ongelmanratkaisutaidot Sosiaaliset taidot Neuvottelutaidot Luovuus, hulluus ja kyky heittäytyä Atk-taidot Visuaaliset taidot Myynti- ja markkinointitaidot Raaka-ainetietous Asiakasneuvonta Organisointikyky Viestintäosaaminen Täytyy tulla toimeen ihmisten kanssa Puheliasuus Visuaalista silmää Kirjoittaminen Pitää seurata, mitä maailmalla tapahtuu Atk-taidot Kielitaito Analyttisyys Suunnitelmallisuus tulevaisuuteen Tiimityöskentely Kosmetiikka-alan ymmärtäminen Paineensietokyky Asiakaspalvelu Logistiikka</p>
<p>Keskeinen osaaminen työssäsi</p> <p>Kosmetiikkaosaaminen Ammatillinen osaaminen Atk-osaaminen Organisointikyky Ajanhallinta Kyky itsenäiseen työskentelyyn Alan hallinta Maahantuonnissa myös kaupallinen osaaminen Raaka-ainetietous Asiakasneuvonta Kirjoittaminen Taloudellinen ajattelu Analyttisyys Suunnittelu eteenpäin Lukujen pyörittely Asiakaspalvelu</p>	<p>Haasteellisinta työssäsi / mitä et osannut odottaa</p> <p>Atk:n tärkeys Numeroiden pyörittely Yrittäjänä ajankäyttö (työtunnit suhteessa tuloon) Asiakkaiden uskollisuus Erottuminen joukosta Itsensä motivointi Palvelu Työmäärän hallinta Ihmisten kanssa kommunikointi ja toisten ymmärtäminen Lukkarit, Arviointi, opiskelijoiden ristiriitojen selvittely; opettajaa voi verrata esimiehen – ihan samaa henkilöstöjohtamista Uskomukset, myytit ja paikallaan junnuaaminen Eri osa-alueitten kanssa tasapainoilu Vastuu viimekädessä (talot-hankinnat-toimittajat)</p>	

<p>Tulevaisuuden haasteet</p> <p>Kansainvälisyys Miten saadaan estenomin osaamista paremmin esille Palkkaus Estenomin jatkokoulutus Ketjuliiketoiminta Ekonomit – estenomit haastavat ekonomeja työnhakutilanteessa Kosmetiikka-alan kasvu ja kehittyminen ja arvostuksen nousu Viestintätaidot Kosmetiikka-alan kasvu Messutoiminta Suomessa</p>	<p>Työnantajan odotukset</p> <p>Vankkaa ammattiosaamista Kielitaito Atk-taidot Esimiestehtävissä pitää huolta henkilökunnasta, ohjata, neuvoa, olla esimerkillinen ja kehittää liikettä eteenpäin Nykyisen toimenkuvan olen luonut itse Alan tiedot ja taidot kaiketi itsestänselvyyys Maahantuonnissa bisnes-ajattelu Nopeita liikkeellelähtiä Maaailman tapahtumien seuraaminen Luotsaamista Tuotetuntemusta Asiakaspalvelutaitoja Loi työnkuvansa itse Viestintätaidot Kosmetiikkapuolen tietämys Pa-ka-osaaminen Asiakaspalvelutaidot Yrittäjyystaidot</p>	<p>Mitä kertoisit uusille opiskelijoille</p> <p>Jokainen luo oman polun Oma aktiivisuus ja räätälöinti Myynti, markkinointi, tuotteet, koulutus Monipuolinen Laaja Työmahdollisuuksia kuin vain pystyy suunnittelemaan ja kuvittelemaan Haasteellista – pitää luottaa siihen, että oma paikka löytyy. Edetä omalla työllään Projektiopiskelu vie eri suuntiin ja kauneudenhoitoala on monipuolinen ala Estenomi on sitä mitä haluatte olla, kauneudenhoitoalan osaaja Mahdollisuuksia paljon Kannattaa keskittyä Pitää itse keksiä, mitä haluaa tehdä Tarvetta ja kysyntää estenomeille on paljon Voi itse kehittää ja soveltaa omaa työnkuvaa Monipuolinen</p>
<p>Mikä tuli isona</p> <p>Esimies/kouluttaja En tiedä, mutta alalla tulen pysymään Isona musta tulee vielä yrittäjä Epäpätevä opettaja ja yrittäjä omaan netti-kauppaan Kesken vielä Toimittaja, organisoija, multiosaaja</p>	<p>Mitä ilman et olisi tullut toimeen</p> <p>Organisointikyky Kielet Raaka-ainetietous, kemia Matikka ja Excel</p>	

PELKISTETYISTÄ VASTAUKSISTA TEEMOITTELUUN

Ammattitaito ja asiantuntijuus	Yliammatillinen osaaminen
<p>Perustutentus omasta alasta ja siitä kehittyminen edelleen ylemmälle tasolle Vahvaa alan tietoa ja osaamista monipuolisesti Monitaitoisuus Hallitsee jonkun asian tosi hyvin Kauneudenhoitoalasta ja sen toiminnasta vahva tietämys Tiedon päivittämistä ja alan kehittämistä Alan profiiliin nostamista Kauneudenhoitoalalta on vaikeaa löytää puolueetonta asiantuntijutta, koska taustalla on usein joku yritys Aito asiantuntijuus ehkä opettajilla Kun ottaa aktiivisesti selvää ja haluaa kehittyä, on ottanut askeleen kohti asiantuntijutta. Osaa lukea rivien välistä – erottaa markkinointitekstin ja asian Uskallus tehdä omia sovelluksia Asiantuntija siinä pienessä jäsennetyssä asiassa Asiantuntija pystyy kertomaan asian myös muille Pohjakoulutus, johon kerätään lisää. Estenomi on esimiestason ihminen Syvälinen ammatillinen osaaminen ja esimiestaidot Näkemyks alasta Aito kiinnostus alaa kohtaan Asiantuntijutta koko alasta Kehittämisosaaaminen Monipuolista Yksilöllistä – osaaminen lähtee persoonan mielenkiinnon kohteista ja tavoitteista (=pro-juttu) Kosmetologin ammatillinen osaaminen/työn edellyttämä osaaminen Osaaminen koostuu omista valinnoista Kosmetiikkaosaaminen Ammatillinen osaaminen, substanssiosaaminen Raaka-ainetietous, kemia Esimiestaidot Ymmärrystä ihosta ja kosmetiikasta ja raaka-aineista Pa-ka-osaaminen Asiakaspalvelutaidot Uuden kehittäminen ja toteutus/kehitystyö Kosmetiikka-alan ymmärtäminen Vankkaa ammattiosaamista Esimiestehtävissä pitää huolta henkilökunnasta, ohjata, neuvoa, olla esimerkillinen ja kehittää liikettä eteenpäin Alan tiedot ja taidot kaiketi itsestäänselvyys Tuotetuntemusta Kosmetiikkapuolen tietämys Palvelu</p>	<p>Itsensä motivointi Työmäärän hallinta Ihmisten kanssa kommunikointi ja toisten ymmärtäminen Vastuu viimekädessä (talot-hankinnat-toimittajat) Atk-osaaminen Organisointikyky Ajanhallinta Kyky itsenäiseen työskentelyyn Kirjoittaminen Analyttisyys Ajanhallinta Isojen kokonaisuuksien hallinta Johtaminen Tiimityöskentely Ongelmanratkaisutaito Neuvottelutaidot Kirjoittamistaito Esiintymistaito Vuorovaikutustaidot Ongelmanratkaisutaidot Sosiaaliset taidot Neuvottelutaidot Luovuus, hulluus ja kyky heittäytyä Visuaaliset taidot Organisointikyky Viestintäosaaminen Puheliasuus Kielitaito Suunnitelmallisuus tulevaisuuteen Paineensietokyky Oma aktiivisuus ja räätälöinti</p>
Yrittäjyysosaaminen (ulkoiseen yrittäjyyteen liittyen)	Estenomin osaamisen tulevaisuuden haasteisiin
<p>Yrittäjyystaidot Myynti, markkinointi Maahantuonnissa bisnes-ajattelu Logistiikka Ymmärrystä markkinoinnista Taloushallinto Taloudellinen ajattelu Kosmetiikkapainotteinen kaupallinen osaaminen Yrittäjänä ajankäyttö (työtunnit suhteessa tuloon)</p>	<p>Kansainvälisyys Miten saadaan estenomin osaamista paremmin esille Palkkaus Estenomin jatkokoulutus Ketjuliiketoiminta Ekonomit – estenomit haastavat ekonomeja työnhakutilanteessa Kosmetiikka-alan kasvu ja kehittyminen ja arvostuksen nousu Viestintätaidot Kosmetiikka-alan kasvu Messutoiminta Suomessa Nopeita liikkeellelähtöjä Maailman tapahtumien seuraaminen</p>